

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KESCERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**(Studi pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa
Timur**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana Fakultas Ilmu Administrasi pada
Universitas Brawijaya**

**Desty Sesiana Indriyani
NIM.145030207111035**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MSDM
MALANG
2018**

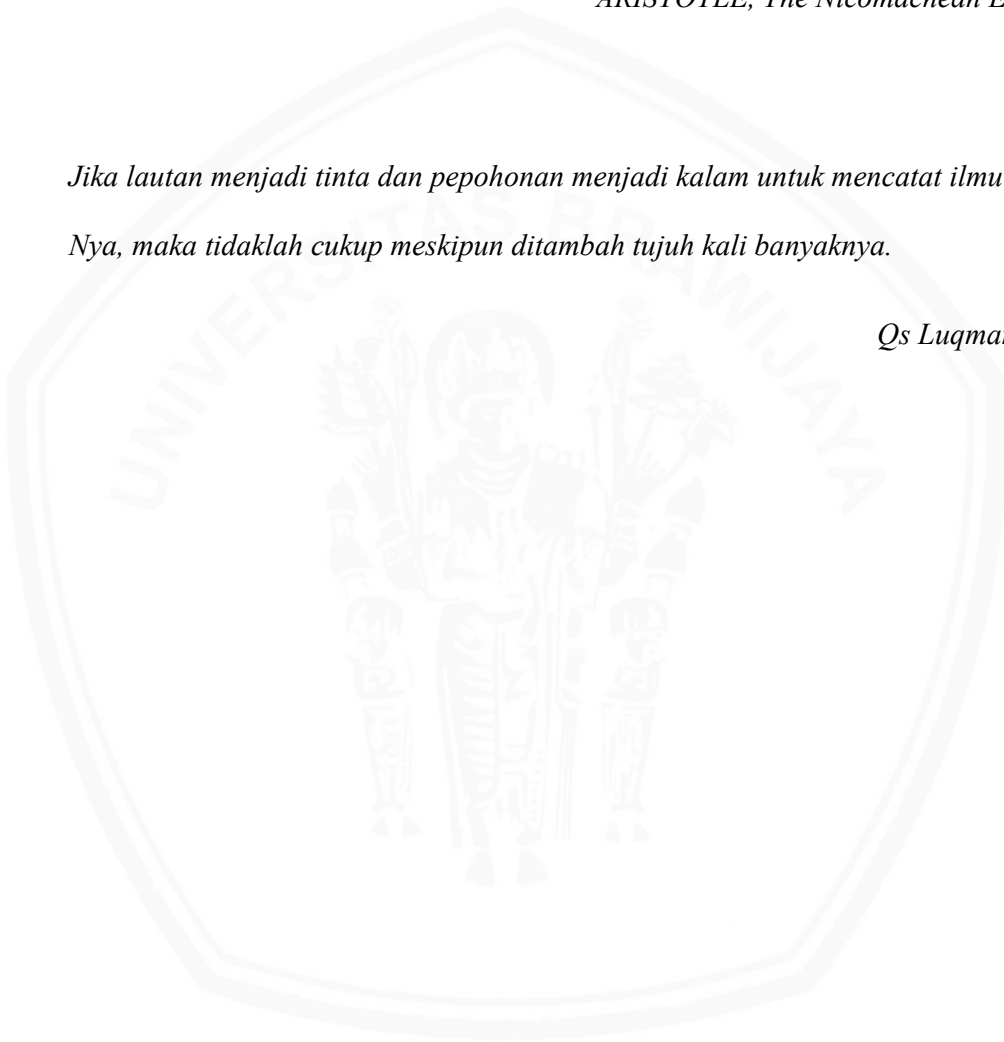
MOTTO

Siapapun bisa marah – marah itu mudah. Tetapi, marah pada orang yang tepat, dengan kadar yang sesuai, pada waktu yang tepat, demi tujuan yang benar , dan dengan cara yang baik – bukanlah hal mudah.

ARISTOTLE, The Nicomachean Ethics

*Jika lautan menjadi tinta dan pepohonan menjadi kalam untuk mencatat ilmu –
Nya, maka tidaklah cukup meskipun ditambah tujuh kali banyaknya.*

Qs Luqman: 27



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual
Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Industri Kereta
Api (Persero) Madiun – Jawa Timur)

Disusun oleh : Desty Sesiani Indriyani

NIM : 145030207111035

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : MSDM

Malang, 18 Mei 2018

Dosen Pembimbing



Hamidah Nayati Utami, Dr., S.Sos, M.Si.
NIP. 19721117 199802 2 001

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu
Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Senin

Tanggal : 14 Mei 2018

Jam : 08.00

Skripsi atas nama : Desty Sesiana Indriyani

Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual
Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Industri
Kereta API (Persero) Madiun – Jawa Timur)

dan dinyatakan

LULUS

MAJELIS PENGUJI

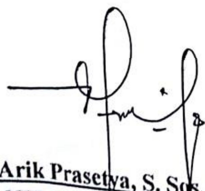
Ketua



Hamidah Nayati Utami, Dr., S.Sos, M.Si

NIP. 19721117 199802 2 001

Anggota,



Arik Prasetya, S. Sos, M.Si, Ph.D
NIP. 19760209 200604 1 001

Anggota,



M. Cahyo Widyo Sulisty, SE, MBA
NIP. 2013048303181001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar – benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah ditunjukkan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur – unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku (UU) No 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70.

Malang, 11 April 2018

Mahasiswa



Nama : Desty Sesiana I

NIM : 145030207111035

RINGKASAN

Indriyani, Desty Sesiana 2018. **Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan** (Studi pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur). Tugas Akhir. Program Studi Sarjana Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Pembimbing : Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos., M.Si. 172 Halaman + xiv

Perkembangan dan pertumbuhan dunia bisnis serta berbagai perubahan dalam dunia birokrasi telah melahirkan berbagai konsep dan pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM). Berbagai pengalaman tersebut telah membentuk dan mendorong penguatan konsep MSDM secara lebih kokoh dan berkarakter. Setiap manusia ingin berprestasi dalam segala hal untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga diperlukan Kinerja Karyawan yang memiliki kecerdasan yang tidak hanya pada kecerdasan intelektual (IQ) saja, namun juga didukung oleh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan adalah penting, karena salah satu penentu Kinerja Karyawan dan keberhasilan organisasi serta kunci untuk kemajuan di masa kini dan masa depan.

Sehubungan dengan itu latar belakang masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana tanggapan karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) pengaruh kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antar variabel, dimana pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 90 orang pegawai PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur sebagai responden. Berdasarkan analisis dan interpretasi data, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel dominan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja adalah variabel kecerdasan emosional.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kinerja Karyawan.

SUMMARY

Indriyani, Desty Sesiana 2018. ***The Effect Of Emotional Intelligence And Spiritual Intelligence Against Employees Performance (Study On Employees Of Pt. Industri Kereta Api (Persero) Madiun - East Java)***. Thesis. Bachelor of Business Administration, Administrasion Faculty of Brawijaya University. Supervisor: Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si. 172 Hal + xiv.

Development and growth of the business world as well as changes in the bureaucratic world has spawned a variety of concepts and understanding of human resource management (HRM). These experiences have shaped and strengthened the concept of HRM to be more robust and character. Every human being wants to be excellent in every way to achieve the goals of the organization, so that required the Performance Employees who have the intelligence not only on intellectual intelligence (IQ), but also supported by emotional intelligence (EQ) and spiritual intelligence (SQ). The influence of emotional intelligence and spiritual intelligence on employee performance is important, because one of the determinants of employee performance and organizational success as well as the key to progress in the present and the future.

The purpose of this study was to determine the significant effect of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence simultaneously and partially on the performance of employees. The type of research that used in this research was explanatory research with a quantitative approach to determine the effect of variables, where the hypothesis test using descriptive statistic analyzes and multiple linear regression analyzes. The samples used in this study as many as 90 employees of PT. Industri Kereta Api (Persero) Madiun - East Java as respondents. Based on the analyzes and interpretation of data, the results showed that there was significant effect simultaneously and partially on employee performance variable. The results also showed that the dominant variables that had an impact on performance was emotional intelligence variable.

Keywords: *Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, and Employees Performance.*

KUPERSEMBAHKAN KARYAKU

KEPADA AYAH ANDA DAN IBUNDA TERCINTA

KAKAKKU TERSAYANG

SERTA SEMUA SAHABAT - SAHABATKU



Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada : Ibu Hamidah Nayati Utami, Dr., S.Sos, M.Si selaku pembimbing skripsi. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Bapak M. Al Musadieq, Dr, MBA selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis, Ibu Nila Firdausi Nuzula selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis, Ph.D, Bapak Arik Prasetya, S. Sos, M.Si, Ph.D beserta Bapak M. Cahyo Widyo Sulisty, S.E, MBA selaku dosen penguji skripsi, Bapak/Ibu selaku direktur PT Industri Kereta Api (Persero), dan Bapak/Ibu selaku Ketua **Devisi Human Capital** dari PT Industri Kereta api, Bapak/Ibu selaku pembimbing dari PT Industri Kereta api. Rekan – rekan angkatan Administrasi Bisnis 2014, sahabat – sahabat saya yang telah banyak memberikan bantuan dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini.

Terimakasih penulis persembahkan kepada ibunda dan ayahanda tercinta atas dukungan dan doa yang tulus ikhlas mengiringi penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.

Malang, April 2018
Penulis

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur)

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
2. Bapak Dr. M. Al Musadieg, MBA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
3. Ibu Nila Firdausi selaku Ketua Prodi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
4. Ibu Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan masukan serta mencurahkan pikiran dalam membimbing dan mengarahkan penulis
5. Bapak Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D selaku Dosen Penguji I
6. Bapak M. Cahyo Widyo Sulisty, S.E, MBA. Selaku Dosen Penguji II

7. Bapak / Ibu seluruh jajaran Komisaris, Direksi, Manager, dan Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur
8. Ibu Erlinda Permata Sari selaku Manager Pengembangan SDM pada PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur
9. Yang tercinta dan yang selalu menjadi motivasi dalam hidupku Ayah, Ibu, Kakak, dan seluruh keluarga besar atas seluruh kasih sayang, doa dan dukungan selalu kepada penulis baik secara moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Seseorang yang selalu memberi dukungan dan semangat kepada saya Dananjaya Wira Husada, S.Ked.
11. Para sahabat tercinta dari Grup Membangun Keluarga Samawah (Fitri, Diana Lintang, Lisa Purwanti, Diana Permata, Vanda, Fina) atas kebersamaannya dan telah turut membantu selalu memberi dukungan dalam penelitian ini
12. Para sahabatku tercinta (Maya, Ainta, Annisa, Putri, Laras, Dahlia).
13. Sahabat, teman – teman Administrasi Bisnis 2014 Fakultas Ilmu Administrasi dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, atas kebersamaan dan dukungannya selama ini.

Penulis menyadari bahwa penulis masih jauh dari sempurna, Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, April 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kontribusi Penelitian.....	9
E. Sistematika Pembahasan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Empiris	12
B. Tinjauan Teoritis	20
a. Kajian Teori Kecerdasan Emosional	20
1. Pengertian Kecerdasan Emosional	20
2. Aspek – Aspek Kecerdasan Emosional	23
b. Kajian Teori Kecerdasan Spiritual	25
1. Pengertian Kecerdasan Spiritual	25
2. Aspek – Aspek Kecerdasan Spiritual	26
c. Kajian Teori Kinerja Karyawan	30
1. Pengertian Kinerja Karyawan	30
2. Indikator Kinerja	32
3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	34
4. Penilaian Kinerja	35
5. Tujuan Penilaian Kinerja	36
C. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan	37
D. Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual dengan Kinerja Karyawan	39
E. Model Konsep dan Model Hipotesis.....	40
1. Model Konsep	40
2. Model Hipotesis	41

BAB III	METODE PENELITIAN	
A.	Jenis Penelitian	42
B.	Lokasi Penelitian	42
C.	Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran	43
1.	Konsep	43
2.	Variabel.....	44
3.	Definisi Operasional.....	46
a.	Variabel Kecerdasan Emosional (X1).....	46
b.	Kecerdasan Spiritual (X2).....	48
c.	Kinerja Karyawan	50
4.	Skala Pengukuran.....	53
D.	Populasi dan Sampel.....	54
1.	Populasi.....	54
2.	Sampel.....	55
E.	Teknik Pengumpulan Sampel	57
F.	Teknik Pengumpulan Data	57
1.	Sumber Data.....	57
2.	Metode Pengumpulan Data	58
3.	Instrumen Penelitian.....	60
G.	Pengujian Instrumen	61
1.	Uji Validitas	61
2.	Uji Reliabilitas	64
H.	Pengujian Koefisien Determinasi	65
I.	Teknik Analisis Data	65
J.	Uji Hipotesis	68

BAB IV	PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	
A.	Gambaran Umum Perusahaan.....	70
1.	Sejarah Perusahaan	70
2.	Visi dan Misi Perusahaan.....	74
3.	Tujuan Perusahaan	74
4.	Deskripsi Logo Perusahaan.....	74
5.	Struktur Organisasi.....	75
6.	Produk dan Program Kerja Perusahaan.....	78
B.	Hasil Analisis Data Penelitian.....	83
1.	Hasil Analisis Deskriptif.....	83
a.	Persepsi Responden Data Kecerdasan Emosional	83
b.	Persepsi Responden Data Kecerdasan Spiritual.....	92
c.	Persepsi Responden Data Kinerja Karyawan.....	105
C.	Analisis Pengaruh Variabel Lingkungan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	111
a)	Pengujian Asumsi Klasik	111
1)	Uji Asumsi Normalitas.....	111

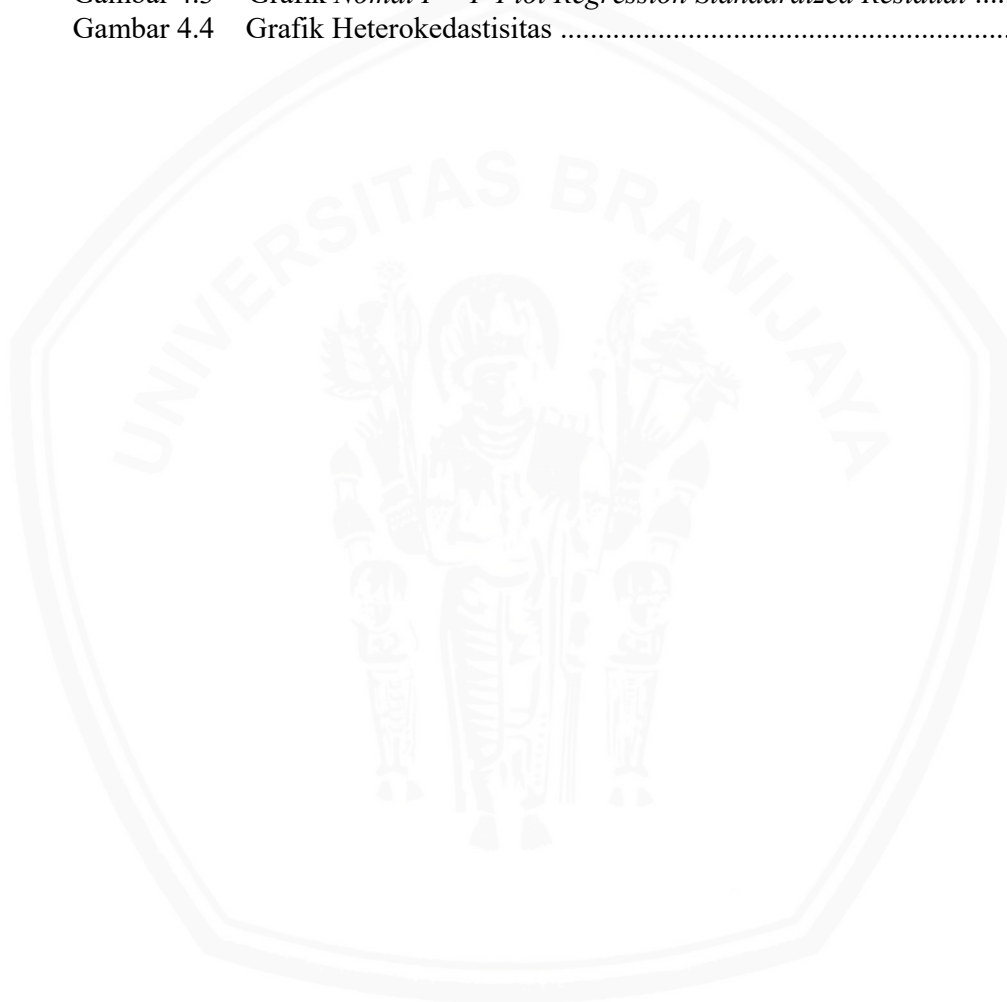
2) Uji Asumsi Multikolinieritas.....	113
3) Uji Asumsi Heterokedastisitas	114
D. Hasil Estoimasi Pengaruh Variabel Lingkungan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan	116
1) Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)	116
2) Pengujian Hipotesis.....	116
a) Uji Hipotesis Simultan (Uji F)	117
b) Uji Hipotesis Parsial (Uji t).....	118
a) Uji Hipotesis Parsial Antara Variabel Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan	118
b) Uji Hipotesis Pasial Antara Variabel Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan.....	119
c) Uji Hipotesis Parsial Antara Konstanta Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	119
3) Model Empirik Regresi Linier Berganda	119
4) Pengaruh Dominan.....	120
E. Pembahasan Hasil Penelitian	121
1) Gambaran Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero).....	121
a) Variabel Kecerdasan Emosional (X_1)	121
b) Variabel Kecerdasan Spiritual (X_2).....	122
c) Variabel Kinerja Karyawan (Y)	124
2) Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Secara Sumultan Terhadap Kinerja Karyawan	126
3) Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan.....	130
a) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan	130
b) Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan	131
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	134
B. Saran.....	135
 DAFTAR PUSTAKA	137
Lampiran	139

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Perbedaan Hasil Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang	18
Tabel 3.1 Tabel Desinisi Operasional	52
Tabel 3.2 Skor Jawaban	53
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan Perusahaan Per Devisi	55
Tabel 3.4 Teknik Pengambilan Sampel	57
Taber 3.5 Validitas Instrumen	63
Tabel 3.6 Reliabilitas Instrumen	64
Tabel 4.1 Susunan Dewan Komisaris	75
Tabel 4.2 Susunan Direksi	75
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas	112
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinieritas	113
Tabel 4.5 Hasil Uji Heterokedastisitas	115
Tabel 4.6 Koefisien Determinasi	116
Tabel 4.7 Uji Simultan (Uji F)	117
Tabel 4.8 Uji Parsial (Uji t)	118

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Gambaran Kecerdasan Emosional	18
Gambar 2.2 ESQ Model	29
Gambar 2.3 Model Konsep.....	40
Gambar 2.4 Model Hipotesis	41
Gambar 4.1 Logo Perusahaan	74
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	77
Gambar 4.3 Grafik <i>Nomal P – P Plot Regression Standardized Residual</i>	112
Gambar 4.4 Grafik Heterokedastisitas	115



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Pengantar Kuesioner dan Kuesioner	139
Lampiran 2 Surat Keterangan Perusahaan	144
Lampiran 3 Uji Instrumen Penelitian	145
Lampiran 4 Analisis Deskriptif	154
Lampiran 5 Asumsi Analisis Regresi	165
Lampiran 6 Analisis Regresi	167
Lampiran 7 Biodata	168

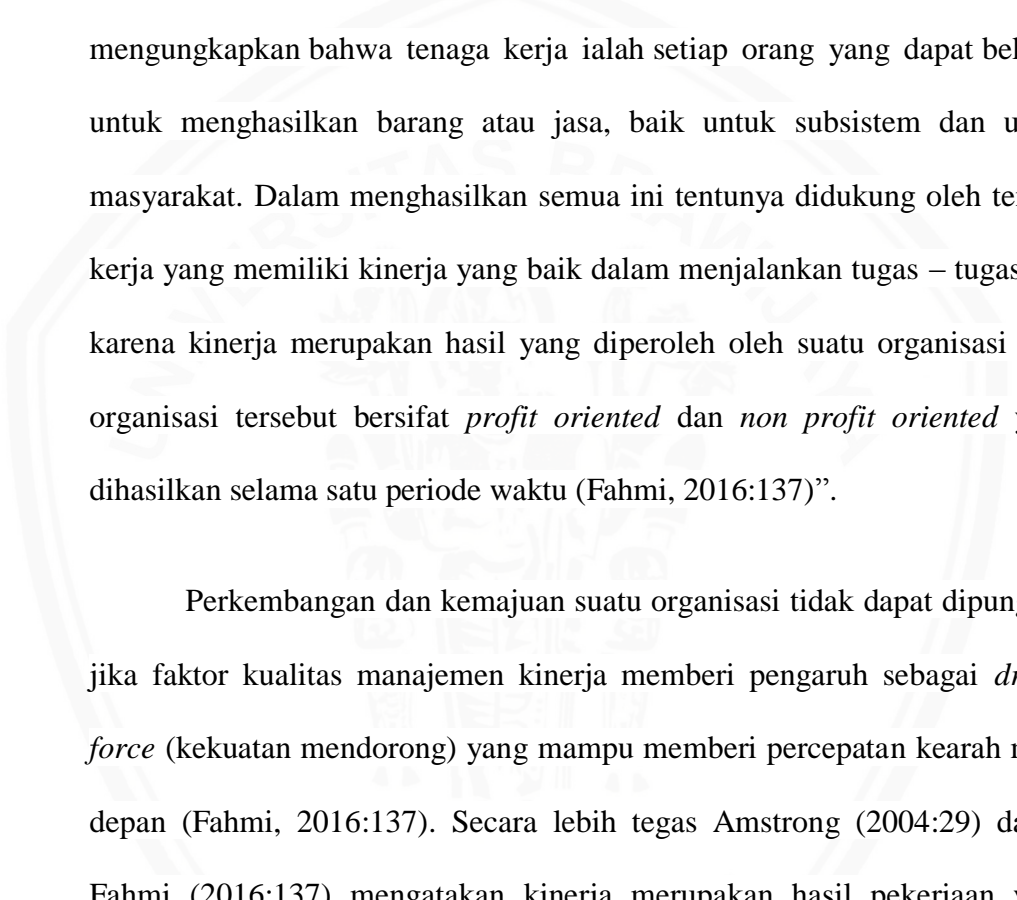


BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dan pertumbuhan dunia bisnis yang dinamis serta berbagai perubahan dalam dunia birokrasi telah melahirkan berbagai konsep dan pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM). Berbagai pemahaman tersebut telah membentuk dan mendorong penguatan konsep MSDM secara lebih kokoh dan berkarakter. Terdapat definisi dari para ahli dan praktisi bisnis tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berusaha menggali tentang SDM secara dalam dan komprehensif. Pemikiran dari para ahli tersebut dipengaruhi oleh berbagai latar belakang masing – masing yang berbeda – beda seperti pendidikan, pekerjaan dan pengalaman. Definisi manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut (Griffin:2003) dalam (Fahmi, 2016: 1) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Mempertahankan tenaga kerja yang efektif tentunya tidak mudah bagi perusahaan dikarenakan tenaga kerja nantinya juga dapat membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Tenaga kerja sebagai sumber daya yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Organisasi akan lebih maju dan berkembang apabila mempunyai tenaga kerja yang handal dan mampu dijadikan *partner* kerja oleh pimpinan perusahaan dalam menjalankan tugasnya. Definisi tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat 2 mengungkapkan bahwa tenaga kerja ialah setiap orang yang dapat bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa, baik untuk subsistem dan untuk masyarakat. Dalam menghasilkan semua ini tentunya didukung oleh tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas – tugasnya, karena kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2016:137)”.

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan mendorong) yang mampu memberi percepatan kearah masa depan (Fahmi, 2016:137). Secara lebih tegas Amstrong (2004:29) dalam Fahmi (2016:137) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Bastian (2001:392) dalam Fahmi (2016:137) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi

organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Berdasarkan pemahaman teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang telah dicapai dalam suatu organisasi dengan periode waktu tertentu. Usaha – usaha manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi. Setiap manusia memiliki keinginan berprestasi dalam segala hal, termasuk dalam bidang pekerjaan khususnya untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Keberhasilan dan kesuksesan dalam kinerja tidak hanya didukung dari kemampuan intelektual, namun diperlukan kemampuan mengelola emosi.

Menurut pendapat (Goleman, 2005: 3) bahwa dalam aturan bekerja kini telah berubah, kita dinilai berdasarkan tolok ukur baru yaitu tidak hanya berdasarkan tingkat kepandaian (kecerdasan intelektual), atau berdasarkan pelatihan dan pengalaman, tetapi juga berdasarkan seberapa baik kita mengelola diri sendiri dan berhubungan orang lain. Secara mendalam menurut (Goleman, 2005: 7) peran IQ dalam keberhasilan di dunia kerja hanya menempati posisi kedua sesudah kecerdasan emosional dalam menentukan peraihan prestasi puncak dalam kejayaan. Menurut M Dalyono (2009: 124) Intelegensi adalah kemampuan yang bersifat umum untuk mengadakan penyesuaian terhadap sesuatu situasi atau masalah, yang meliputi berbagai jenis kemampuan psikis seperti: abstrak, berpikir mekanis, matematis, memahami, mengingat, berbahasa, dan sebagainya.

Kecerdasan otak (IQ) berperan sebatas syarat minimal meraih keberhasilan, namun kecerdasan emosilah yang sesungguhnya (hampir seluruhnya terbukti) mengantarkan seseorang menuju puncak prestasi (Agustian, 2007:17). Terbukti, banyak orang yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi, terpuruk di tengah persaingan. Sebaliknya, banyak yang mempunyai kecerdasan intelektual biasa – biasa saja, justru sukses menjadi bintang – bintang kinerja, pengusaha – pengusaha sukses dan pemimpin – pemimpin diberbagai kelompok. Oleh sebab itu manusia harus memiliki konsep duniawi atau kepekaan emosi serta intelegensi yang baik (EQ plus IQ). (Agustian, 2007:17).

Definisi emosi dalam KBBI adalah luapan perasaan yang berkembang dan surut di waktu singkat, keadaan dan reaksi psikologis dan fisiologis. Emosi menurut Goleman (2005:411) emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran – pikiran khasnya, suatu keadaan biologis dan psikologis, dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi merupakan faktor kecerdasan dari seseorang karyawan yang dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja seseorang. Orang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik mampu secara tepat mengelola ekspresi wajah seperti tersenyum, cemberut, gembira dan sedih, serta mampu mengatur volume dan intonasi suara sesuai kebutuhan dan kondisi lingkungan. Kecerdasan emosional menentukan potensi kita untuk mempelajari keterampilan – keterampilan praktis yang didasarkan pada lima unsur menurut Goleman (2005:39) yang secara parsial mempengaruhi

kinerja karyawan. Lima komponen tersebut yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain (keterampilan sosial). Agar kecerdasan seseorang lebih optimal dalam mencapai kinerja tentu menjadi sukses saja merupakan impian setiap orang. Di antara cara menjadi sukses adalah tidak hanya dengan meningkatkan kecerdasan intelektual saja, namun juga mengasah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

Kecerdasan spiritual (SQ) merupakan kecerdasan tertinggi karena dapat memfungsikan IQ dan EQ secara efektif (Zohar dan Marshall : 2007). Sehingga Zohar dan Marshall mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya. Menurut penjelasan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kemampuan yang mampu memberikan dan mengerti makna spiritual atas kehidupan Anda. Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual baik, sehingga akan lebih mampu menghadapi berbagai persoalan yang dialami. Kecerdasan spiritual juga membuat Anda menjadi orang yang memiliki tekad, semangat, keyakinan, dan memiliki kepribadian yang positif dan jujur.

Pentingnya dalam meraih keberhasilan dan kesuksesan untuk meningkatkan kinerja, seluruh elemen perusahaan baik manager maupun karyawan diperlukan sikap saling menjaga perasaan orang lain dalam bekerja serta melayani orang lain dengan sikap rendah hati. Tentunya bukan

hanya kecerdasan intelektual saja yang diperlukan, tetapi bagaimana kecerdasan emosional dan spiritual ini dapat melengkapi dan dapat menjadi penyempurna dari segala macam kecerdasan. Menurut pemaparan di atas peneliti ini hanya berfokus pada kecerdasan emosional dan spiritual tanpa maksud untuk menghilangkan kecerdasan intelektual ataupun kecerdasan lain.

Berdasarkan uraian diatas, diperlukan suatu langkah yang signifikan secara stimultan dan parsial untuk mengintegrasikan antara emosi dan spiritual dalam praktek kehidupan, sehingga terjadi proses integrasi antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Mengingat dengan alasan tersebut penulis ingin mengkaji dan mengetahui lebih jauh tentang tanggapan responden mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan spiritual secara komprehensif yang pada akhirnya akan membentuk suatu kinerja karyawan pada suatu perusahaan yang baik.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT Industri Kereta Api (Persero) yang terletak di Madiun, Jawa Timur. PT Industri Kereta Api (Persero) sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mana merupakan salah satunya perusahaan *rolling stock* dan otomotif terintegrasi pertama di Asia Tenggara. Fokus perusahaan adalah untuk memberikan produk dan layanan berkualitas tinggi kepada pelanggan, serta layanan purna jual sangat baik untuk memastikan pelanggan PT Industri Kereta Api (Persero) mendapatkan solusi transportasi terbaik. Tentunya untuk menjadi perusahaan yang baik dan sudah melebarkan sayapnya ke ranah

internasional tentu dibutuhkan karyawan yang dapat menyelesaikan kinerjanya dengan baik untuk bisa bersaing dipertengahan persaingan global. Kinerja yang baik dipengaruhi faktor – faktor penentu kecerdasan baik kecerdasan emosional maupun kecerdasan spiritual dalam setiap karyawan. Faktor penentu kinerja karyawan salah satunya dapat diukur dengan motivasi yang kuat, memiliki kemampuan dalam pekerjaan yang maksimal sesuai kemampuan yang dimiliki, memiliki kesadaran yang tinggi terhadap diri dan lingkungannya, sehingga semua itu dapat diperoleh apabila dalam kecerdasan emosional. Hal sejalan dengan pendapat Goleman (2005:39) menyebutkan bahwa ada lima komponen yang dapat digunakan untuk mengukur kecerdasan emosional yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan kecakapan dalam membina hubungan dengan orang lain (keterampilan sosial). Kinerja juga dapat diukur dengan kemampuan bersikap fleksibel, memiliki kemampuan berpikir secara holistik, serta memiliki kemampuan menjadi mandiri, sehingga dalam beberapa kemampuan tersebut dapat diukur dalam kecerdasan spiritual. Menurut penjabaran tersebut dapat diterapkan dan dapat menjadi motivasi pada seluruh karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun. Apabila karyawan dapat mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang baik, sehingga akan meningkatkan karyawan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan patut untuk diterapkan dan pertahankan demi menjaga dan menjadikan perusahaan akan menjadi lebih baik lagi. Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi

sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun.

Berdasarkan penjelasan diatas, dan mengingat begitu pentingnya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual untuk meningkatkan kinerja karyawan yang diharapkan oleh setiap organisasi/perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul " **Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur) "**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan sasaran yang ingin dicapai dalam suatu penelitian. Tujuan untuk dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menjelaskan apakah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui dan menjelaskan apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui dan menjelaskan apakah kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti, baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun untuk kepentingan praktis. Adapun kontribusi dari penelitian ini dilihat dari dua aspek, yaitu :

1. Aspek Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi pihak peneliti berikutnya serta dapat menambah ilmu pengetahuan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), mampu memberikan masukan dan sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam

meningkatkan kinerja karyawan melalui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

2. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan untuk menambah wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat memberikan data dan informasi sebagai bahan pembanding untuk melakukan penelitian selanjutnya, khususnya mengenai kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap salah satu penentu kinerja karyawan perusahaan.

E. Sistematika Pembahasan

Uraian sistematika pembahasan ini dibuat dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran tentang isi dari bab – bab dalam skripsi ini, sehingga segala sesuatu yang dibahas dapat diketahui dan dimengerti secara jelas. Penulisan skripsi ini diuraikan secara singkat dalam sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan ulasan tentang tinjauan empiris, beberapa teori yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kinerja karyawan, hubungan antara kecerdasan

emosional dengan kinerja karyawan, hubungan antara kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan, model konsep serta model hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, pemilihan lokasi, konsep, variabel, definisi operasional, skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengukuran sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, pengujian instrumen, teknik analisis data, uji hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan, penyajian dan pembahasan data serta hasil analisis dan interpretasi data dari penelitian yang dilakukan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran sebagai bahan pertimbangan bagi aktivitas perusahaan yang berkaitan dengan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan gambaran serta mempelajari berbagai metode analisis yang digunakan peneliti sebelumnya, untuk menghindari penulisan ulang dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yang lain. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang memiliki hubungan dengan penelitian ini dikemasa oleh :

1. Hidayati (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Ida Nur Hadayati dengan judul "Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat". Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh karyawan LPMP Nusa Tenggara Barat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil sebanyak 73 orang (sampel jenuh).

1. Alat analisis yang digunakan adalah GSCA (*Generalized structured component analysis*). Hasilnya menunjukkan bahwa analisis hipotesis yang menggunakan *software* GeSCA menyatakan sebagai berikut: Pengaruh kecerdasan emosional (X1) terhadap kepuasan kerja (Y1) dengan *estimate* angka

- menunjukkan -0,194 dimana menunjukkan hasil keputusan ditolak (tidak signifikan pada $\alpha = 5\%$)
2. Pengaruh kecerdasan emosional (X1) terhadap Kinerja (Y2) dengan *estimate* angka menunjukkan 0.072 dimana menunjukkan hasil keputusan ditolak (tidak signifikan pada $\alpha = 5\%$)
 3. Pengaruh kecerdasan spiritual (X2) terhadap kepuasan kerja (Y1) dengan *estimate* angka menunjukkan 0.760 dimana menunjukkan hasil keputusan diterima (signifikan pada $\alpha = 5\%$)
 4. Pengaruh kecerdasan spiritual (X2) terhadap kinerja (Y2) dengan *estimate* angka menunjukkan 0.578 dimana menunjukkan hasil keputusan diterima (signifikan pada $\alpha = 5\%$)
 5. Pengaruh kepuasan kerja (Y1) terhadap kinerja (Y2) dengan *estimate* angka menunjukkan 0.336 dimana menunjukkan hasil keputusan diterima (signifikan pada $\alpha = 5\%$).

2. S. Mulya (2007)

Penelitian ini dilakukan oleh Sebtina Mulya dengan judul "Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Malang". Jenis penelitian yang dipakai penulis adalah deskriptif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu serta menganalisis hubungan – hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya.

Pada penelitian ini, penulis mengambil populasi dari karyawan Kantor Pelayanan Pajak Malang yang terletak di jalan Merdeka Utara No. 3, Malang. Populasi dari penelitian ini berjumlah 98 karyawan yang kemudian hanya 50 karyawan sebagai sampel yang diambil dengan cara teknik probabilitas yaitu dengan menggunakan random sampling. Variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian ini adalah

kecerdasan emosional. Indikator pada variabel bebas ini yaitu kesadaran diri (X1), pengaturan diri (X2), motivasi (X3), empati (X4), dan keterampilan sosial (X5), sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan dengan indikator yang dipakai yaitu kualitas kerja, ketangguhan, dan sikap dalam bekerja.

Pada pengujian yang pertama yaitu hipotesis F, F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($16.358 > 2.427$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kesadaran diri (X1), pengaturan diri (X2), motivasi (X3), empati (X4), dan keterampilan sosial (X5). Pengujian hipotesis yang kedua adalah pengujian hipotesis t, dengan kesimpulan bahwa variabel kesadaran diri (X1), pengaturan diri (X2), motivasi (X3) memiliki $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga kedua variabel tersebut berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). kemudian pada hipotesis terakhir, yang digunakan koefisien standardized beta dengan hasil motivasi (X3) sebagai variabel dominan yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) dengan koefisien yang paling tinggi, yaitu 0.359.

Kontribusi atau pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 61%, sedangkan sisanya merupakan pengaruh dari variabel – variabel lainnya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan cukup besar. Tanpa adanya kecerdasan emosional, maka kinerja karyawan akan menjadi rendah, sehingga produktifitas karyawan

juga akan menjadi rendah. Oleh karena itu perlu adanya pemberdayaan kecerdasan emosional yang optimal guna meningkatkan kinerja karyawan.

3. Devi (2011)

Penelitian yang dilakukan Dita Rolliyawati Devi yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja". Lokasi penelitian terletak di Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Malang Cabang Kayutangan jalan Basuki Rahmat No. 146, Malang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Populasi dari penelitian ini sejumlah 70 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel.

Pada penelitian ini, terdapat tiga variabel yang digunakan. Pertama variabel bebas (X), pada penelitian ini yang digunakan sebagai variabel bebas (X) adalah kecerdasan emosional dengan lima indikator variabel yaitu kesadaran diri (X1), pengaturan diri (X2), motivasi (X3), empati (X4), dan keterampilan sosial (X5). Kedua variabel antara yaitu Motivasi Kerja (Z), yang terdiri dari tiga variabel antara antara lain Eksistensi (Z1), Hubungan (Z2), dan Pertumbuhan (Z3). Indikator yang digunakan dalam variabel antara yaitu kebutuhan pokok, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan hubungan sosial, kemampuan bekerja sama, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan mengaktualisasi diri. Variabel

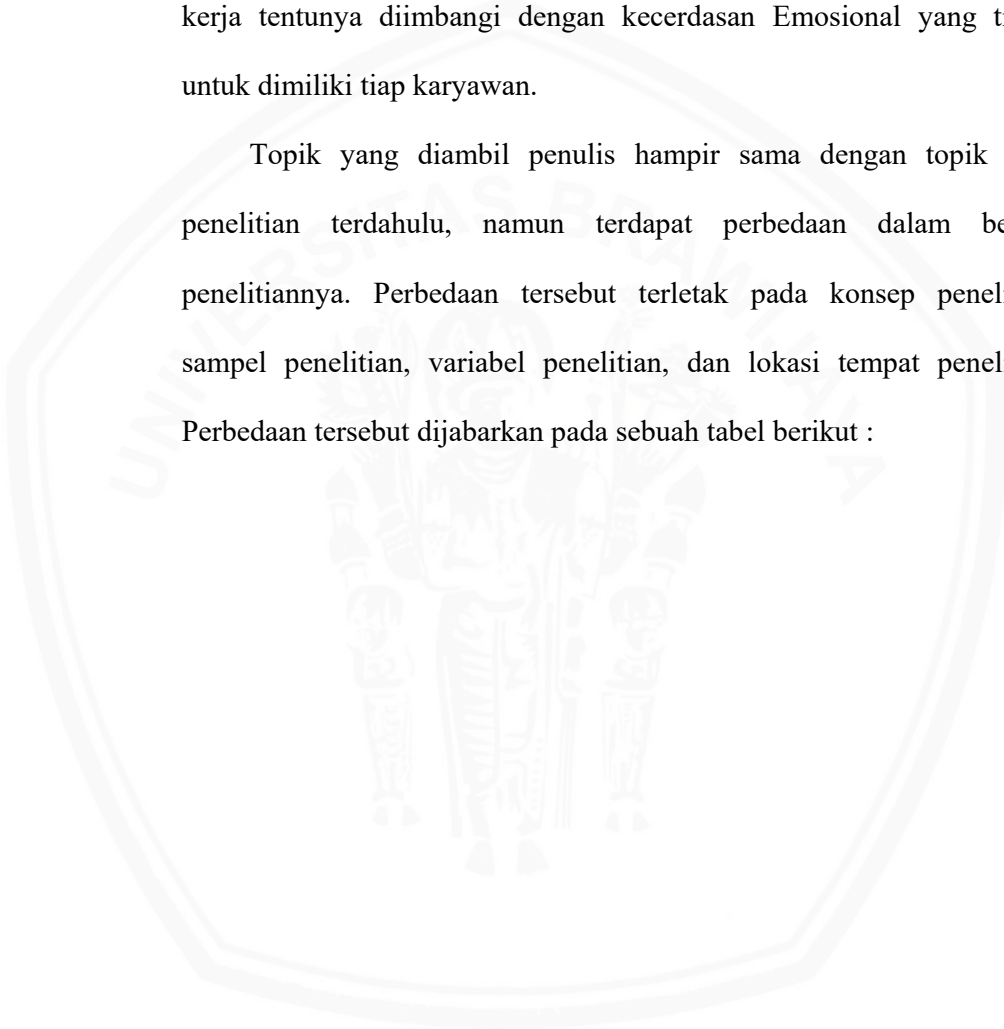
yang ketiga adalah variabel terikat (Y), yaitu kinerja karyawan dengan indikator kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Dari hasil penelitian dapat diinterprestasikan bahwa kecerdasan emosional karyawan (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z). berdasarkan analisis *path* pada penelitian ini dapat dibuktikan bahwa motivasi kerja yang memperhatikan Eksistensi (Z1) merupakan variabel yang paling kuat pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan membandingkan besarnya *Direct Effect* (Pengaruh Langsung variabel X terhadap Y dengan *Total Effect* (Pengaruh Keseluruhan). Besarnya *Direct Effect* (Pengaruh Langsung) X terhadap y adalah 0.476, dimana hasil ini lebih kecil dibandingkan dengan *Total Effect* (Pengaruh Keseluruhan) sebesar 0.645.

Penelitian ini mengacu pada kebutuhan Eksistensi (Z1), karena dengan tercukupinya kebutuhan Eksistensi karyawan akan mudah memotivasi diri mereka sendiri untuk meningkatkan kinerja demi tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan Eksistensi (Z1) terpenuhi pada tiap karyawan maka kebutuhan lainnya seperti : Hubungan (Z2), dan Pertumbuhan (Z3) akan meningkat pula. Kebutuhan Hubungan (Z2) akan tercipta seiring tercukupinya kebutuhan Eksistensi (Z1), kebutuhan Hubungan (Z2) akan tumbuh subur pada lingkungan yang kondusif untuk berkompetisi secara *seat* dan diharapkan atasan mrmberikan perhatian intens pada karyawan mereka.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka variabel (Z1) memang sangat berpengaruh pada Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Malang cabang Kayutangan, dan variabel antara lainnya dengan sendirinya akan menjadi kebutuhan selanjutnya untuk dipenuhi apabila kebutuhan Eksistensi telah didapatkan karyawan. Terwujudnya motivasi kerja tentunya diimbangi dengan kecerdasan Emosional yang tinggi untuk dimiliki tiap karyawan.

Topik yang diambil penulis hampir sama dengan topik pada penelitian terdahulu, namun terdapat perbedaan dalam bentuk penelitiannya. Perbedaan tersebut terletak pada konsep penelitian, sampel penelitian, variabel penelitian, dan lokasi tempat penelitian. Perbedaan tersebut dijabarkan pada sebuah tabel berikut :



Tabel 2.1 Perbedaan Hasil Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

Perbedaan	Penelitian Terdahulu			Penelitian Sekarang
	Hidayati (2013)	S. Mulya (2007)	Devi (2011)	
Judul	Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat)	Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja pada Kantor Pelayanan Pajak Malang	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja	Pengaruh Peranan Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Salah Satu Penentu Kinerja Karyawan Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur)
Lokasi Penelitian	Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Nusa Tenggara Barat	Kantor Pelayanan Pajak Malang	Perusahaan Asuransi AJB Bumiputera 1912 Malang	PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun
Jenis Penelitian	Penelitian Penjelasan (<i>explanatory research</i>)	Deskriptif Kausal	Penelitian Penjelasan (<i>explanatory research</i>)	Penelitian Penjelasan (<i>explanatory research</i>)
Variabel Penelitian	Variabel Bebas (X) - Kecerdasan Emosional (X1) - Kecerdasan Spiritual (X2)	Variabel Bebas (X) - Kecerdasan Emosional Variabel Terikat (Y) - Kinerja Karyawan	Variabel Bebas (X) - Kecerdasan Emosional Variabel Antara (Z) - Eksistensi (Z1)	Variabel Bebas (X) - Kecerdasaan Emosional (X1) - Kecerdasaan Spiritual (X2)

dilanjutkan ...

lanjutan Tabel 2.1...

Perbedaan	Penelitian Terdahulu			Penelitian Sekarang
	Hidayati (2013)	S. Mulya (2007)	Devi (2011)	
	Variabel Terikat (Y) - Kepuasan Kerja (Y1) - Kinerja (Y2)		- Hubungan (Z2) - Pertumbuhan (Z3) Variabel Terikat (Y) Kinerja Karyawan	Variabel Terikat (Y) Kinerja Karyawan
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, sedangkan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Selanjutnya, kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kesadaran diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial terhadap kinerja karyawan 2. Pada variabel kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan variabel empati, motivasi, dan keterampilan sosial berpengaruh tidak signifikan terhadap	Hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa Kecerdasan Emosional Karyawan (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Motivasi Kerja (Y).	Hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa Kecerdasan Emosional (X1) memiliki pengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kecerdasan emosional (X1) dengan item yang terdiri dari kesadaran diri; pengaturan diri; motivasi; empati; keterampilan sosial, sedangkan Kecerdasan Spiritual (X2) juga memiliki pengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan (Y)

Dilanjutkan ...

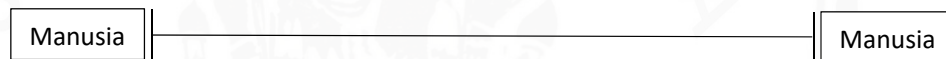
Lanjutan Tabel 2.1 ...

Perbedaan	Penelitian Terdahulu			Penelitian Sekarang
	Hidayati (2013)	S. Mulya (2007)	Devi (2011)	
		kinerja karyawan. 3. Variabel yang paling dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah motivasi diri.		

B. Tinjauan Teoritis

a. Kajian Teori Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan Emosional



Gambar 2.1 gambaran kecerdasan emsional
Sumber: buku rahasia sukses membangun ESQ (Agustian, 2007)

Manusia adalah makhluk dua dimensi yang membutuhkan penyalarsan kebutuhan akan kepentingan dunia dan akhirat. Oleh sebab itu, manusia harus memiliki konsep duniawi atau kepekaan emosi serta intelegensi yang baik (EQ plus IQ) dan penting pula penguasaan ruhiah vertikal atau *Spiritual Quotient (SQ)*. Daniel Goleman (2005 : 411) menyatakan bahwa emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak. Biasanya emosi merupakan reaksi

terhadap rangsangan dari luar dan dalam diri individu. Sebagai contoh emosi gembira mendorong perubahan suasana hati seseorang, sehingga secara fisiologi terlihat tertawa, emosi sedih mendorong seseorang berperilaku menangis.

Kecerdasan emosional juga dapat dikatakan sebagai paradigma persepsi. Hal ini dikarenakan adanya interaksi langsung antara manusia dengan manusia. Kecerdasan emosional sangat berkaitan dengan kecerdasan emosi Anda. Ini melibatkan kemampuan untuk mengenali emosi Anda sendiri dan juga emosi orang lain. Ini termasuk memahami emosi. Hal ini juga harus dilakukan dengan bagaimana Anda mengelola emosi Anda dan bagaimana Anda mengelola emosi orang lain (Stein, 2009:1). Gardner dalam bukunya yang berjudul *Frame Of Mind* dalam (Goleman, 2005:50) mengatakan bahwa bukan hanya satu jenis kecerdasan yang monolitik yang penting untuk meraih sukses dalam kehidupan, melainkan ada spektrum kecerdasan yang lebar dengan tujuh varietas utama yaitu linguistik, matematika / logika, spasial, kinestetik, musik, interpersonal dan intrapersonal.

Kecerdasan ini dinamakan oleh Gardner sebagai kecerdasan pribadi dimana oleh Daniel Goleman disebut sebagai kecerdasan emosional. Menurut Goleman (2005: 512), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*); menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of*

emotion and its expression) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

Kecerdasan emosional adalah dua buah produk dan dua keterampilan utama, yaitu kesadaran diri dan keterampilan manajemen diri yang termasuk dalam kompetensi personal dan yang kedua adalah keterampilan kesadaran sosial. Kompetensi personal lebih terfokus pada diri sendiri sebagai seorang individu, sedangkan kompetensi sosial lebih terfokus pada suatu hubungan kepada orang lain (Bradberry dan Greaver, 2007:63). Jadi kecerdasan emosi dapat diartikan pengendalian seseorang dalam menggunakan perasaannya untuk merespon keadaan perasaan dari diri sendiri maupun dalam menghadapi lingkungannya.

Goleman (2005:45) menyatakan:

“Kecerdasan emosional merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebihi – lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melemahkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan dan memahami secara lebih efektif terhadap daya kepekaan emosi yang mencakup kemampuan memotivasi diri sendiri atau orang lain, pengendalian diri, mampu memahami perasaan orang lain dengan efektif, dan mampu mengelola emosi yang dapat digunakan untuk membimbing pikiran dalam mengambil keputusan yang terbaik.

2. Aspek – Aspek Kecerdasan Emosional

Sampai sekarang belum ada alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kecerdasan emosi seseorang. Walaupun demikian, ada beberapa ciri – ciri yang mengindikasikan seseorang memiliki kecerdasan emosional. Goleman (2005:45) menyatakan bahwa secara umum ciri – ciri seseorang memiliki kecerdasan emosi adalah mampu memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebihi – lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir serta berempati dan berdoa. Lebih lanjut Goleman (2005:58) merinci lagi aspek – aspek kecerdasan emosional secara khusus menjadi lima wilayah utama adalah sebagai berikut :

- a. Mengenali emosi diri.
Kesadaran diri – mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi – merupakan dasar kecerdasan emosional. Kemampuan untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu merupakan hal penting bagi wawasan psikologi dan pemahaman diri. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan kita yang sesungguhnya membuat kita berada dalam kekuasaan perasaan. Orang yang memiliki keyakinan lebih tentang perasaannya adalah pilot yang andal bagi kehidupannya mereka, karena mempunyai kepekaan lebih tinggi akan perasaan mereka yang sesungguhnya atas pengambilan keputusan – keputusan masalah pribadi, mulai dari masalah siapa yang akan dinikahi sampai ke pekerjaan apa yang akan diambil.
- b. Mengelola emosi.
Menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas adalah kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri. Semakin baik pengaturan diri dalam emosi maka semakin terkontrol pula tindakan yang akan dilakukan, sehingga tetap memiliki hubungan yang baik dengan orang lain. Mengelola emosi merupakan kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat – akibat yang timbul karena kegagalan ketrampilan emosi dasar. Orang yang buruk

kemampuan dalam ketrampilan ini akan terus menerus bertarung melawan perasaan murung, sementara mereka yang pintar akan dapat bangkit kembali jauh lebih cepat dari kemerosotan dan kejatuhan dalam kehidupan.

- c. Memotivasi diri sendiri.
Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk memotivasi diri sendiri, dan menguasai diri sendiri, serta untuk berkreasi. Orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakan. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi, yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati. Kemampuan ini meliputi : pengendalian dorongan hati, kekuatan berfikir positif dan optimis.
- d. Mengenali emosi orang lain, kemampuan ini disebut empati.
Kemampuan yang juga bergantung pada kesadaran diri emosional, merupakan keterampilan bergaul. Kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. Orang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan orang atau dikehendaki orang lain.
- e. Membina hubungan.
Seni membina hubungan, sebagian besar, merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain. Membina hubungan merupakan keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan, dan keberhasilan antarpribadi. Orang – orang yang hebat dalam keterampilan ini akan sukses dalam bidang apa pun yang mengandalkan pergaulan yang mulus dengan orang lain, mereka adalah bintang – bintang pergaulan.

Sedikit berbeda dengan pendapat Goleman, menurut Tridhonanto

(2009:5) aspek kecerdasan emosi adalah :

- a. Kecakapan pribadi, yakni kemampuan mengelola diri sendiri.
- b. Kecakapan sosial, yakni kemampuan menangani suatu hubungan.
- c. Keterampilan sosial, yakni kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.

Aspek aspek kecerdasan emosional yang dikemukakan Goleman setelah peneliti kaji lebih jauh merupakan jabaran dari pendapat Tridhonanto. Dalam kecakapan pribadi menurut Tridhonanto terdapat

aspek-aspek kecerdasan emosional menurut Goleman yaitu; mengenali emosi diri, mengelola emosi diri dan memotivasi diri sendiri . Kemudian dalam kecakapan sosial menurut Tridhonanto juga terdapat aspek kecerdasan emosional menurut Goleman yaitu mengenali emosi orang lain. Sedangkan ketrampilan social menurut Tridhonanto terdapat aspek kecerdasan emosi menurut Goleman yaitu membina hubungan.

b. Kajian Teori Kecerdasan Spiritual

1. Pengertian Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual dalam ESQ, adalah kemampuan untuk memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku dan kegiatan, serta mampu menyinergikan IQ, EQ dan SQ secara komprehensif (Agustian, 2007:47). Kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value* yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Kecerdasan spiritual adalah landasan yang diperlukan untuk memfunngsikan IQ dan EQ secara efektif. Bahkan kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan tertinggi kita (Zohar dan Marshall, 2007:4).

Zohar dan Marshal (2007:4) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan

hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding dengan yang lain.

Dari beberapa pengertian di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang membangun manusia secara utuh untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna hidup untuk menilai bahwa tindakan yang dilakukan atau jalan hidup individu lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain.

2. Aspek – Aspek Kecerdasaan Spiritual

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai. Agar kecerdasan spiritual memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka perlu memahami aspek – aspek kecerdasan spiritual. Menurut Zohar dan Marshall (2007:14), aspek – aspek kecerdasan spiritual mencakup hal – hal berikut :

- a. Kemampuan bersikap fleksibel
Kemampuan individu untuk bersikap adaptif secara spontan dan aktif, memiliki pertimbangan yang dapat dipertanggungjawabkan disaat menghadapi beberapa pilihan.
- b. Tingkat kesadaran diri yang tinggi
Kemampuan individu untuk mengetahui batas wilayah yang nyaman untuk dirinya, yang mendorong individu untuk merenungkan apa yang dipercayai dan apa yang dianggap bernilai, berusaha untuk memperhatikan segala macam kejadian dan peristiwa dengan berpegang pada agama yang diyakininya.
- c. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan.

Kemampuan individu dalam menghadapi penderitaan dan menjadikan penderitaan yang dialami sebagai motivasi untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik di kemudian hari.

d. Kemampuan Untuk Menghadapi dan Melampaui Rasa Sakit.

Kemampuan individu dimana di saat dia mengalami rasa sakit, ia akan menyadari keterbatasan dirinya, dan menjadi lebih dekat dengan Tuhan dan yakin bahwa Tuhan yang akan memberikan kesembuhan.

e. Kualitas Hidup yang Diilhami oleh Visi dan Nilai.

Kualitas hidup individu yang didasarkan pada tujuan hidup yang pasti dan berpegang pada nilai – nilai yang mampu mendorong untuk mencapai tujuan tersebut.

f. Keengganan Untuk Menyebabkan Kerugian yang Tidak Perlu.

Individu yang mempunyai kecerdasan spiritual yang tinggi mengetahui bahwa ketika dia merugikan orang lain, maka berarti dia merugikan dirinya sendiri sehingga mereka enggan untuk melakukan kerugian yang tidak perlu.

g. Berpikir secara Holistik

Kecenderungan individu untuk melihat keterkaitan berbagai hal.

h. Kecenderungan untuk bertanya mengapa dan bagaimana jika untuk mencari jawaban – jawaban yang mendasar.

i. Menjadi Pribadi Mandiri

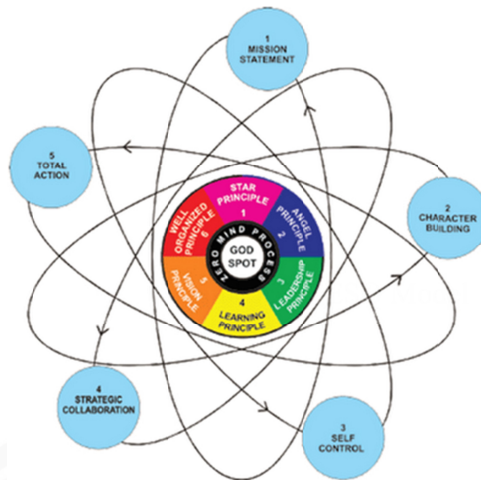
Kemampuan individu untuk memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi dan tidak tergantung dengan orang lain.

Nggermanto (2001:144-146), mengungkapkan aspek dari kecerdasan spiritual sebagai berikut :

- a. Kecerdasan diri. Kemampuan diri dalam menyadari situasi, konsekuensi dan reaksi yang ditimbulkan oleh diri.
- b. Kemampuan untuk melakukan perubahan yang lebih baik. Ini akan menuntut kita memikirkan secara jujur apa yang harus kita tanggung demi perubahan itu dalam bentuk energi dan pengorbanan.
- c. Perenungan akan setiap perbuatan. Dengan ini akan membuat diri kita lebih mengenali, menghargai sesuatu dan menjadikan motivasi untuk lebih baik.
- d. Kemampuan untuk menghancurkan rintangan. Kemampuan dan motivasi diri yang kuat dalam menyelesaikan semua permasalahan baik dari diri, lingkungan dan Tuhan.

- e. Kemampuan untuk menentukan langkah dan pemberian keputusan dengan bijak. Kita perlu menyadari berbagai kemungkinan untuk bergerak maju melalui berbagai kemungkinan sehingga menemukan tuntunan praktis yang dibutuhkan dan memutuskan kelayakan setiap tuntunan tersebut.
- f. Kualitas dalam hidup dan makna hidup. Menjalani hidup berarti mengubah pikiran dan aktivitas sehari – hari menjadi ibadah terus – menerus, memunculkan kesucian alamiah yang ada dalam situasi yang bermakna.
- g. Menghormati pendapat atau pilihan orang lain. Kemampuan dalam memberikan kesempatan orang lain berpendapat, menerima pendapat orang lain dengan lapang dada, dan melaksanakan apa yang telah disepakati walaupun itu pendapat orang lain.

Dari penjelasan di atas, dalam penelitian ini penulis mengambil aspek – aspek kecerdasan spiritual yang meliputi kemampuan bersikap fleksibel, tingkat kesadaran diri yang tinggi, kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai, keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, berpikir secara holistik, kecenderungan untuk bertanya mengapa dan bagaimana jika untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar, serta menjadi pribadi mandiri.



Sumber: buku rahasia sukses membangun ESQ (Agustian, 2007)

Keterangan :

- 1 (satu) **Hati (Value) yang Ihsan** pada *God Spot*
- 6 (enam) **Prinsip Moral** berdasarkan pada Rukun Iman
- 5 (lima) **Langkah Sukses** berdasarkan Rukun Islam

Keterangan Gambar:

Bagian Satu : *God Spot and Zero Mind Process* untuk membangun Kecerdasan Spiritual (SQ)

Bagian Dua : *Mental* untuk membangun Kecerdasan Emosional (EQ)

1. *Star Principle*
2. *Angel Principle*
3. *Leadership Principle*
4. *Learning Principle*
5. *Vision Principle*
6. *Well Organized Principle*

Bagian Tiga : *Personal Strength* (langkah fisik 1)

1. *Mission Statement*
2. *Character Building*
3. *Self Controlling*

Bagian Empat : *Social Strength* (langkah fisik 2)

4. *Strategic Collaboration*
5. *Total Action*

c. Kajian Teori Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui apabila tidak ada tolok ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2014:95).

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata – kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan (Moeheriono, 2014:96). Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi

sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:18) bahwa istilah kinerja dari kata kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) sehingga kinerja (P) = A × M, disamping kemampuan perlu juga pertimbangan motivasi untuk menilai kinerja karyawan. Menurut Robbins (2003:156) dalam Wibowo (2011: 378) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas yang tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Sedangkan Wibowo (2011:379) mengartikan motivasi

merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus – menerus dan adanya tujuan.

Lebih lanjut Mangkunegara (2009:19) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

2. Indikator kinerja

Lohman (2003) dalam Abdullah (2014:145) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target – target dan tujuan organisasi. Dalam pandangan lain, Moeheriono (2014:108) mendefinisikan indikator merupakan alat yang dipergunakan untuk menjelaskan mengenai suatu kondisi tertentu. Misalnya apabila suatu hasil pekerjaan dikatakan bagus, apa yang digunakan untuk menjelaskan mengenai hal yang disebut bagus tersebut. Apabila dikatakan seseorang sudah paham apa yang digunakan untuk menjelaskan mengenai tingkat pemahaman orang tersebut, paham yang bagaimana dan sejauh mana.

Menurut Bangun (2012: 234) standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penelitian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus diukur secara jelas melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

3. Ketepatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan atau tepat waktu.

4. Tingkat Kehadiran

Dimensi yang menunjukkan suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan Kerjasama

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya ukuran kerja yang dikemukakan oleh Moheriono (2014: 109) adalah sebagai berikut:

1. Layanan berkualitas tinggi dan tepat waktu;
2. Karyawan yang berkualitas tinggi;
3. Sistem keuangan yang baik dan teratur
4. Hasil produk yang berkualitas

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

3. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (2010) menyatakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Variabel Individu : meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang, seperti keluarga, tingkat social dan pengalaman, demografi, menyangkut umur, asal-usul dan jenis kelamin.
- b. Variabel psikologis : meliputi persepsi, sikap, keribadian, belajar, motivasi.
- c. Variabel organisasi : meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan design pekerjaan

Menurut Moeheriono (2014: 133) kinerja individu dan kinerja tim / kelompok dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja individu menurut Moeheriono (2014: 133) adalah *knowledge; skill*; motivasi; peran. Sedangkan faktor – faktor kinerja tim / kelompok adalah keeratan tim; kepemimpinan; kekompakkan (kesolidan tim); struktur tim; peran tim; norma. Sedangkan faktor – faktor kinerja organisasi adalah lingkungan; kepemimpinan; struktur organisasi; pilihan strategi; teknologi; kultur organisasi; dan proses.

4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manager selama ini telah melakukan pekerjaannya (Fahmi, 2016: 151). Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya “like dan dislike”, dari penilai, agar objektivitas penilai dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini adalah penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut. Menurut Moeheriono (2014: 140) penilaian kinerja adalah proses apa yang meliputi :

1. Penetapan standar prestasi kerja;
2. Penilaian prestasi kerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar kerja
3. Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemunduran prestasi kerja.

Sehingga dapat disimpulkan penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk pegawai, yang merupakan kunci pengembangan bagi pegawai di masa mendatang. Di saat atasan mengidentifikasi kelemahan, potensi dan kebutuhan pelatihan melalui umpan balik penilaian kinerja, mereka dapat memberitahukan pegawai mengenai kemajuan pegawai tersebut, mendiskusikan keterampilan apa yang perlu mereka kembangkan dan melaksanakan perencanaan pengembangan.

5. Tujuan Penilaian Kinerja

Salah satu ukuran untuk menilai kualitas kinerja seorang pegawai adalah dengan melakukan penilaian secara berkala baik yang bersifat bulanan, kwartal, semester atau bahkan 1 tahun. Namun biasanya penilaian kinerja dilakukan semesteran dan tahunan atau satu tahun sekali (Fahmi, 2016:151). Tujuan penilaian dan evaluasi kinerja adalah untuk mengetahui sejauh mana kapasitas kinerja yang telah dilakukan oleh pihak karyawan atau pimpinan di sebuah organisasi. Termasuk selanjutnya hasil penilaian tersebut dijadikan rekomendasi dalam mendukung keputusan.

Dalam rangka melakukan perbaikan yang berkesinambungan maka suatu organisasi perlu melakukan penilaian kinerja, dimana penilaian kinerja memiliki berbagai alasan. Ada beberapa alasan dan pertimbangan menurut (Soeroso, 2002:58 dalam Fahmi, 2016 : 152) adalah sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji.
2. Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan intropeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negative untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.
3. Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan.
4. Penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar perusahaan.

5. Hasil penilaian kinerja lebih jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi perusahaan tersebut.

Dari berbagai alasan dan bahan pertimbangan di atas maka semua diharapkan akan mampu memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja suatu perusahaan karena sebagaimana kita ketahui alasan paling utama dari diperlukannya penilaian kinerja adalah agar terciptanya peningkatan kualitas kinerja di perusahaan dan pengaruhnya lebih jauh pada peningkatan produktivitas serta profit perusahaan.

C. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan

Globalisasi menuntut setiap orang untuk menyeimbangkan antara *Intelektual Quotient (IQ)* dengan *Emotional Intelligence (EI)*, karena hanya dengan mengutamakan kecerdasan intelektual atau IQ saja tidak menjamin seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan ataupun kewajiban dengan baik, terlebih apabila karyawan tersebut dituntut dalam pekerjaannya untuk berhadapan dengan orang lain. Kecerdasan Emosional mempelajari keterampilan – keterampilan yang didasarkan pada 5 (lima) unsur yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial dalam membina hubungan yang baik dengan orang lain (Goleman, 2005:42 – 43). Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka, juga akan memiliki pengelolaan emosi yang baik yang berpengaruh terhadap tindakan yang dilakukan saat berhubungan dengan orang lain. Hal ini

memberikan dampak positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga memperoleh kinerja yang maksimal.

Berikut adalah hubungan lima unsur kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan:

1. Kesadaran diri
Mengenali kondisi diri sendiri, kesukaan, sumberdaya dan intuisi.
2. Pengaturan Diri
Mengelola kondisi, implus, dan sumberdaya diri sendiri.
3. Motivasi
Kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan peraih sasaran.
4. Empati
Kesadaran terhadap perasaan, kebutuhan, dan kepentingan orang lain.
5. Keterampilan Sosial
Kepintaran dalam mengungkapkan tanggapan yang dikehendaki pada orang lain.

Hal ini dikarenakan bahwa kecerdasan emosional memiliki peranan yang jauh lebih penting dibandingkan dengan kecerdasan intelektual. Kecerdasan otak barulah merupakan syarat minimal untuk meraih keberhasilan, sehingga kecerdasan emosional yang sesungguhnya mengantarkan seseorang menuju puncak prestasi, bukan *IQ*.

D. Hubungan Antara Kecerdasan Spiritual dengan Kinerja Karyawan

Sejalan dengan pendapat Zohar and Marshall (2007) yang menyatakan bahwa kecerdasan spiritual yang tinggi ditandai dengan adanya pertumbuhan dan transformasi pada diri seseorang, tercapainya kehidupan yang seimbang antara karier/pekerjaan dan pribadi/keluarga, serta adanya perasaan suka cita serta puas yang diwujudkan dalam bentuk menghasilkan

kontribusi yang positif dan berbagi kebahagiaan kepada lingkungan. Jika semakin tinggi kecerdasan spiritual, maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, jika semakin rendah kecerdasan spiritual maka akan mengakibatkan semakin rendah pula kinerja karyawan.

Kecerdasan spiritual digunakan untuk mencapai pengembangan diri yang lebih utuh karena setiap orang memiliki potensi untuk itu. Selain itu dengan menggunakan kecerdasan spiritual, tingkat kreatifitas juga akan berkembang. Oleh karena itu ada baiknya jika hal ini tetap dipertahankan demi peningkatan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

E. Model Konsep dan Model Hipotesis

1. Model Konsep

Menurut Singarimbun dan Effendi (2011:33), konsep adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak: kejadian, keadaan, kelompok, individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Sedangkan menurut Indrianto dan supomo (2009:58), konsep merupakan suatu abstraksi dari realitas yang tersusun dengan mengklasifikasikan fenomena – fenomena yang berupa obyek, kejadian, atribut atau proses yang memiliki kesamaan karakteristik. Dilembar berikut adalah model konsep dari penelitian ini:

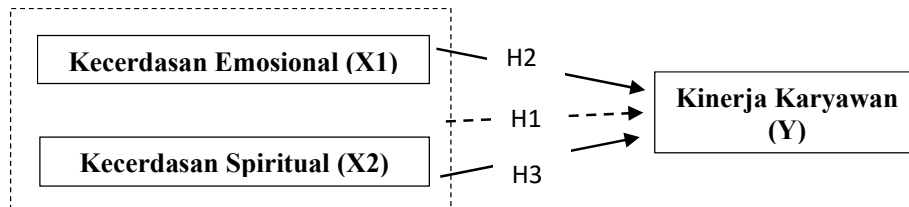


Gambar 2.5 Model Konsep
Sumber: Data diolah, 2018

2. Model Hipotesis

Langkah berikutnya dalam melakukan penelitian adalah membuat model hipotesis penelitian. Model hipotesis penelitian juga merupakan jawaban sementara dari permasalahan penelitian yang akan dilakukan, karena jawaban yang diberikan pada fakta – fakta empirik yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dinyatakan sebagai jawaban sementara teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum merupakan jawaban empirik.

Berikut adalah merupakan tampilan model hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.6 Model Hipotesis

Sumber: Data diolah, 2018

Keterangan:

- > : Pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen.
- > : Pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, dan tujuan penelitian dalam penelitian ini diajukan rumusan hipotesis adalah sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh signifikan secara stimultan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara untuk mencari kebenaran secara ilmiah dan merupakan panduan bagi peneliti untuk mendapatkan kebenaran atas permasalahan yang menjadi fokus peneliti yang cermat, sistematis dalam usaha memecahkan masalah dengan kerangka berfikir yang logis. Adapun penjelasan metode penelitian ini meliputi:

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Zulganef (2008:11) mengemukakan bahwa penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bertujuan menggali atau mencari variabel – variabel atau faktor – faktor yang terdapat pada suatu fenomena atau kondisi sosial tertentu.

Sugiyono (2015:08) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dilakukannya kegiatan penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT Industri Kereta Api (Persero)

lokasi di Jl. Yos Sudarso No.7, Madiun 63122, Jawa Timur. Alasan memilih lokasi ini karena PT Industri Kereta Api (Persero) sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang merupakan salah satunya perusahaan *rolling stock* dan otomotif terintegrasi pertama di Asia Tenggara. Perusahaan yang telah melebarkan sayapnya di beberapa negara seperti Bangladesh, Philipine, Malaysia, Thailand, Singapura dan Australia ini tentunya akan membutuhkan kinerja karyawan yang baik untuk bersaing di ranah internasional. Sehingga untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal banyak diantara faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin tinggi kinerja karyawan maka, akan semakin kompleks permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan. Sehingga dengan adanya pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang baik maka karyawan akan lebih mudah mencapai hasil kerja yang optimal. Dengan pernyataan ini maka, peneliti memilih lokasi penelitian di PT Industri Kereta Api (Persero).

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Menurut Indriantoro dan Supomo (2009:57) konsep atau *constructii* penelitian merupakan dasar pemikiran penelitian yang kemudian dikomunikasikan kepada orang lain. Konsep adalah gambaran umum dari istilah, simbol, objek, atribut, kejadian situasi, keadaan, perilaku dan proses yang akan dikomunikasikan kepada orang lain.

Penelitian ini terdiri dari tiga konsep yang menjelaskan gambaran umum tentang kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk membatasi emosi dari diri sendiri atau orang lain.

b. Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan Spiritual adalah kecerdasan jiwa yang membantu seseorang untuk mengembangkan dirinya secara utuh melalui penciptaan kemungkinan untuk menerapkan nilai – nilai positif.

c. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam suatu organisasi.

2. Variabel

Menurut Sugiyono (2015:38) menyatakan bahwa variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Melihat dari variabel – variabel yang ada, maka dapat dibuat definisi operasional yang merupakan suatu unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas (*Independen Variabel*)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predicator*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat, (Sugiyono, 2015:39). Variabel bebas ini notasinya sering diberi notasi X (seperti X_1, X_2, \dots, X_a). Variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, variabel – variabel bebas yang digunakan adalah:

- 1) Kecerdasan Emosional (X_1)
- 2) Kecerdasan Spiritual (X_2)

b. Variabel Terikat (*Dependen Variabel*)

Variabel terikat atau biasa disebut dengan *dependent* adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas dimana variabel tersebut diduga sebagai sebab (Indriantoro dan Supomo, 2009:63). Sugiyono (2015:39) mendefinisikan variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Variabel terikat ini notasinya sering diberi notasi Y. Dalam penelitian ini, variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan PT Industri Kereta Api (Persero).

3. Definisi Operasional

Menurut Indriantoro dan Supomo (2009:69) definisi operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik. Variabel yang digunakan di ambil dari sebuah konsep yang kemudia menjadi indikator – indikator dan item – item penelitian sebagai berikut:

a. Kecerdasan Emosional (KE)

Goleman (2005:57) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosi adalah suatu kemampuan emosi seseorang yang didalamnya terdiri dari berbagai kemampuan untuk dapat memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustasi, mengendalikan *impulsive needs* atau dorongan hati, tidak melebihi – lebihkan kesenangan maupun kesusahan, mampu mengatur suasana hati dan menjaga agar bebas stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, dan berdoa. Goleman juga menambahkan kecerdasan emosional merupakan sisi lain dari kecerdasan kognitif yang berperan dalam aktivitas manusia yang meliputi kesadaran diri dan kendali dorongan hati, ketekunan, semangat dan motivasi diri serta empati dan kecakapan sosial. Berikut ini adalah

penjelasan dari masing – masing komponen kecerdasan emosional yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri (*Self - Awareness*). Dengan item pernyataan yang meliputi:
 - Menyendiri daripada bertengkar dengan rekan kerja apabila sedang marah, adalah pilihan yang terbaik bagi saya. (KE1,1)
 - Saya mengetahui bagaimana harus bersikap dalam situasi yang sulit. (KE1,2)
 - Saya yakin dapat melakukan pekerjaan yang sulit tanpa mengeluh. (KE1,3)
2. Pengelolaan diri (*Self - Regulation*). Dengan item pernyataan yang meliputi:
 - Saya senantiasa melakukan segalanya dengan hati – hati. (KE2,1)
 - Saya senantiasa menyampaikan segala sesuatu sesuai dengan kenyataan. (KE2,2)
 - Saya mampu mengelola emosi saya meskipun dalam keadaan penuh tekanan (KE2,3)
3. Motivasi (*Motivation*). Dengan item pernyataan yang meliputi:
 - Saya berusaha memperbaiki diri dan terus berjuang untuk mencapai sesuatu yang saya inginkan. (KE3,1)
 - Saya dapat memotivasi diri sendiri untuk mencapai hasil yang terbaik. (KE3,2)
 - Saya dapat melihat sisi positif dan negatif dari segala hal. (KE3,3)
4. Empati (*Empathy*). Dengan item pernyataan yang meliputi:
 - Saya dapat memahami bila rekan kerja saya sedang merasa kecewa, sedih atau marah. (KE4,1)
 - Saya memikirkan perasaan orang lain sebelum mengungkapkan pandangan saya. (KE4,2)
 - Saya senang membantu rekan atau orang lain yang mengalami kesulitan. (KE4,3)
5. Keterampilan Sosial (*Social Skill*). Dengan item pernyataan yang meliputi:
 - Saya memelihara hubungan baik dengan semua pihak. (KE5,1)

- Saya mampu bekerjasama dengan orang yang berbeda pandangan dengan saya. (KE5,2)
- Saya tetap bisa berhubungan baik dengan rekan kerja atau orang lain meskipun sedang konflik. (KE5,3)

b. Kecerdasan Spiritual (KS)

Zohar dan Marshal (2007:35) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual diartikan sebagai kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran. Sebagai kecerdasan yang senantiasa dipergunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai – nilai yang ada, melainkan jug untuk secara kreatif menemukan nilai – nilai yang baru dalam kehidupan.

. Apabila *spiritual quotient* (SQ) telah berkembang dengan baik, maka gambaran atau ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan spiritual (SQ) tinggi. Pada penelitian ini, Pengukuran kecerdasan spiritual mengacu pada 9 indikator kecerdasan spiritual dari Zohar dan Marshall (2007:14), adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan bersikap fleksibel. Dengan item pernyataan yang meliputi:
 - Saya dapat beradaptasi dengan keadaan atau lingkungan baru. (KS1,1)
 - Saya selalu antusias dalam melakukan sesuatu. (KS1,2)
- 2) Tingkat kesadaran diri yang tinggi. Dengan item pernyataan yang meliputi:
 - Saya menyadari kekurangan yang saya miliki. (KS2,1)
 - Saya menyadari konsekuensi dari setiap perbuatan yang saya lakukan. (KS2,2)

- 3) Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan. Dengan item pernyataan yang meliputi:
 - Dalam menghadapi penderitaan, saya belajar dari kegagalan pada masa silam dan mampu melampauinya. (KS3,1)
 - Penderitaan yang saya alami dapat saya manfaatkan, ketika hal – hal buruk menimpa saya, saya dapat menemukan cara – cara untuk terus melangkah maju. (KS3,2)
- 4) Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit. Dengan item pernyataan yang meliputi:
 - Dalam menghadapi rasa sakit, saya akan menyadari keterbatasan pada diri saya dan menjadikan ini menjadi pelajaran bagi saya agar lebih berhati – hati agar tidak terulang kembali (KS4,1)
 - Dalam melampaui rasa sakit yang saya alami, tidak akan saya jadikan alasan dan menjadi lebih dekat dengan Tuhan dan yakin bahwa Tuhan akan memberi kesembuhan. (KS4,2)
- 5) Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai. Dengan item pernyataan yang meliputi:
 - Saya setuju, apabila saya diminta bekerja ekstra demi menghasilkan kesempurnaan pada apapun yang saya lakukan demi terciptanya visi perusahaan. (KS5,1)
 - Membaiknya kualitas hidup sebagai sebuah nikmat Tuhan yang mengabdikan pada nilai – nilai yang lebih tinggi, semakin mendorong saya untuk berbuat baik terhadap sesama. (KS5,2)
- 6) Ketidakinginan menyebabkan kerugian yang tidak perlu. Dengan item pernyataan yang meliputi:
 - Berusaha memanfaatkan segala sesuatu dengan baik dan tidak merugikan orang lain. (KS6,1)
 - Saya menerapkan sikap hati – hati dalam kehidupan sehari untuk menghindari perbuatan yang sia – sia. (KS6,2)
- 7) Berpikir secara holistik. Dengan item pernyataan yang meliputi:
 - Saya menyadari bahwa masalah – masalah yang saya alami saling berhubungan. (KS7,1)
 - Dalam menyelesaikan masalah, saya sering mencari konteks yang lebih luas sehingga saya tahu akar permasalahannya dan cara menyelesaikannya. (KS7,2)

8) Kecenderungan bertanya untuk mencari jawaban yang mendasar.

Dengan item pernyataan yang meliputi:

- Saya sering memperhatikan sesuatu yang sedang terjadi dan selalu bertanya – tanya kenapa itu dapat terjadi. (KS8,1)
- Saya berusaha mencari jawaban atas persoalan yang sedang saya hadapi. (KS8,2)

9) Menjadi pribadi mandiri. Dengan item pernyataan yang meliputi:

- Saya berkeyakinan bahwa hasil yang memuaskan hanya dapat dicapai atas usaha sendiri. (KS9,1)
- Saya berkeyakinan bahwa setiap tugas yang diberikan, dimana yang saya kerjakan adalah benar dan bersedia menanggung resiko dari tugas yang saya kerjakan. (KS9,2).

c. Kinerja Karyawan (KK)

Moetheriono (2014:95) Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Bangun (2012:234) kinerja pegawai adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk :

1. Jumlah Pekerjaan. Dengan item pernyataan yang meliputi:
 - Kuantitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan. (KK1,1)
 - Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak – banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja. (KK1,2)
2. Kualitas Pekerjaan. Dengan item pernyataan yang meliputi:
 - Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan. (KK2,1)
 - Kualitas kerja yang baik, ditentukan dari pegawai yang cakap dan teliti dalam menguasai bidang pekerjaannya. (KK2,2)

3. Ketepatan Waktu. Dengan item pernyataan yang meliputi:
 - Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu. (KK3,1)
 - Saya setuju, apabila ada peningkatan kecepatan waktu dalam bekerja. (KK3,2)
4. Tingkat Kehadiran. Dengan item pernyataan yang meliputi:
 - Saya setuju, jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. (KK4,1)
 - Datang dan pulang kerja tepat waktu. (KK4,2)
5. Kemampuan Kerjasama. Dengan item pernyataan yang meliputi:
 - Saya dapat membangun hubungan baik dengan atasan serta sesama rekan kerja. (KK5,1)
 - Kinerja saya baik jika, saya mendapatkan tim kerja yang saling mendukung. (KK5,3)

Berikut ini pada halaman selanjutnya peneliti menyajikan tabel Definisi Operasional yang mana untuk memudahkan pembaca dalam membaca penelitian ini, berikut adalah tabel 3.1 yang meliputi kolom pertama adalah variabel, kolom kedua adalah indikator dan kolom ketiga adalah item.

Tabel 3.1 Variabel, indikator dan item

Variabel	Indikator	Item
Kecerdasan Emosional (X ₁) Goleman (2005:58)	1. Kesadaran Diri (<i>Self – Awareness</i>)	1. Mengenali emosi diri sendiri 2. Penilaian diri yang akurat 3. Kepercayaan diri
	2. Pengaturan Diri (<i>Self – Regulation</i>)	1. Mengendalikan emosi 2. Transparansi 3. Kemampuan menyesuaikan diri
	3. Motivasi (<i>Motivation</i>)	1. Pencapaian keinginan 2. Memotivasi diri 3. Optimisme
	4. Empati (<i>Empathy</i>)	1. Merasakan emosi orang lain 2. Menghargai perasaan orang lain 3. Pelayanan
	5. Keterampilan Sosial (<i>Social Skill</i>)	1. Membangun ikatan 2. Kerjasama dan kolaborasi 3. Pengelolaan konflik
Kecerdasan Spiritual (X ₂) Zohar dan Marshall, (2007: 14)	1. Kemampuan bersikap fleksibel	1. Berdaptasi dengan lingkungan kerja 2. Aktif dalam semua kegiatan
	2. Tingkat kesadaran yang tinggi	1. Menyadari kekurangan yang dimiliki 2. Menyadari akan resiko yang dilakukan
	3. Kemampuan menghadapi dan memanfaatkan penderitaan	1. Mampu menghadapi penderitaan 2. Mampu memanfaatkan penderitaan
	4. Kemampuan menghadapi dan melampaui rasa sakit	1. Mampu menghadapi rasa sakit 2. Mampu melampaui rasa sakit
	5. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai	1. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi 2. Kualitas hidup yang diilhami oleh nilai
	6. Ketidakinginan menyebabkan kerugian yang tidak perlu	1. Memanfaatkan sesuatu dengan baik 2. Bersikap hati – hati untuk menghindari perbuatan yang sia – sia.

Dilanjutkan ...

Lanjutan tabel 3.1 ...

Variabel	Indikator	Item
	7. Berpikir secara holistik	1. Memandang sesuatu sebagai hal yang saling berkaitan 2. Berpandangan lebih luas
	8. Kecenderungan bertanya untuk mencari jawaban yang mendasar	1. Memperhatiakn dan aktif bertanya 2. Berusaha mencari jawaban terhadap suatu persoalan
	9. Menjadi pribadi mandiri	1. Menyakini usaha sendiri 2. Tanggung jawab tugas
Kinerja Karyawan (Y) Bangun (2012:234)	1. Jumlah Pekerjaan	1. Bekerja sesuai target 2. Efisiensi kerja
	2. Kualitas Pekerjaan	1. Bekerja sesuai kualitas yang diinginkan 2. Faktor penentu kualitas kerja yang baik
	3. Ketepatan waktu	1. Bekerja tepat waktu 2. Peningkatan kecepatan dalam berkeja
	4. Tingkat kehadiran	1. Pengaruh kehadiran pegawai di bawah standar kerja 2. Bekerja sesuai waktu yang ditentukan
	5. Kemampuan Kerjasama	1. Membangun hubungan dengan atasan dan rekan kerja 2. Pengaruh tim kerja untuk meningkatkan kinerja

Sumber : olahan penulis, 2018

4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan

menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2015:92). Dalam penelitian ini penulis ingin menggunakan skala pengukuran dengan jenis yang sesuai dengan bidang yang akan diukur yaitu, menggunakan skala *likert* dengan bentuk *checklist*. Dimana skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2015:93). Berikut ditampilkan tabel skor untuk jawaban dari pernyataan yang diajukan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skor jawaban

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (ST)	4
3.	Ragu – ragu (RG)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Olahan penulis, 2018

D. Populasi dan Sampel

Pada sebuah penelitian, diperlukan populasi dan sampel sebagai objek yang akan diteliti. Populasi dan sampel digunakan untuk membuat data yang diperoleh menjadi dapat dihitung.

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda – benda alam yang lain.

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau orang itu. Dalam penelitian ini ditentukan sebagai populasi adalah seluruh karyawan PT Industri Kereta Api Indonesia (Persero) sebanyak 847 karyawan, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.3 Jumlah Karyawan Perusahaan Per Divisi

No.	Divisi	Jumlah
1	Sekretaris Perusahaan	33
2	Audit Internal	23
3	Logistik	60
4	Pengendalian Kualitas	88
5	Keuangan	32
6	Human Capital	25
7	Perencanaan Perusahaan & General Affairs (PPGA)	62
8	Pemasaran I	19
9	Pemasaran II	16
10	Teknologi	109
11	Perencanaan & Pengendalian Produksi (PPC)	89
12	Fabrikasi	148
13	Finishing	143
Jumlah		847

Sumber: PT Industri Kereta Api (Persero), 2018

2. Sampel

Sugiyono (2015:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi,

misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin*, untuk tingkat kesalahan 1%, 5%, dan 10% adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber : Sekaran, 2014:81

Keterangan:

- n = Ukuran Sampel
- N = Ukuran Populasi
- e = Persen kesalahan pengambilan sampel yang ditorir, misal 10% atau 0.1

Berdasarkan rumus diatas jumlah populasi yang akan diteliti sebanyak 874 orang karyawan, maka sampel yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{847}{1 + 847(0.1)^2} \\ &= 89.44 \end{aligned}$$

Menurut hasil penghitungan jumlah sampel pada perhitungan yang dijelaskan diatas memperoleh hasil 89,44 atau dibulatkan menjadi 90. Maka sampel yang akan diteliti sebanyak 90 karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) yang berlokasi di Kota Madiun Jawa Timur.

E. Teknik Pengumpulan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah *proportionate simple random sampling*, yang mana menurut Arikunto (2013:17) pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak pada setiap bagian ditentukan seimbang atau sebanding dengan banyaknya karyawan dalam masing – masing / bagian. Berikut ini adalah tabel rincian sampel penelitian:

Tabel 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

No.	Bagian	Populasi	Sampel
1	Sekretaris Perusahaan	33	4
2	Audit Internal	23	2
3	Logistik	60	6
4	Pengendalian Kualitas	88	9
5	Keuangan	32	3
6	Human Capital	25	3
7	Perencanaan Perusahaan & General Affairs (PPGA)	62	7
8	Pemasaran I	19	2
9	Pemasaran II	16	2
10	Teknologi	109	12
11	Perencanaan & Pengendalian Produksi (PPC)	89	9
12	Fabrikasi	148	16
13	Finishing	143	15
Jumlah			90

Sumber: olahan penulis, 2018

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian merupakan subjek dari mana data dapat diperoleh. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder.

a. Sumber Data Primer

Sugiyono (2015:137) menyatakan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini melalui penyebaran angket dan hasil wawancara pada karyawan PT Industri Kereta Api (Persero).

b. Data Sekunder

Sugiyono (2015:137) menyatakan bahwa sumber data sekunder adalah sumber data sekunder yang tidak langsung memberika data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini meliputi sejarah tentang PT Industri Kereta Api (Persero), data karyawan, dan data – data yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dan spiritual terhadap salah satu penentu kinerja karyawan perusahaan.

2. Metode Pengumpulan Data

Data adalah hasil pengamatan langsung terhadap perilaku seseorang dimana peneliti secara partisipatif berada dalam kelompok orang – orang yang diseleksinya. Upaya dalam mengumpulkan data dan keterangan yang diperlukan, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan observasi ke lokasi atau objek yang diteliti. Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan cara – cara sebagai berikut:

a. Metode angket atau kuesioner

Metode pengumpulan data ini dilakukan dengan melakukan penyebaran daftar pertanyaan dan pernyataan tertulis yang telah disusun secara terstruktur yang diajukan sehubungan dengan materi penilaian kepada 90 karyawan pada PT Industri Kereta Api (Persero). Menurut Sugiyono (2015:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Penelitian ini menggunakan angket yang tertutup yaitu angket yang jawabannya sudah disediakan sehingga responden cukup memilih dengan berbagai alternative jawaban yang sudah disediakan dan dianggap sesuai. Penggunaan kuesioner ini bertujuan untuk mendapatkan informasi dengan reabilitas dan validitas yang tinggi. Untuk itu dalam tahap selanjutnya dari kuesioner yang telah terkumpul akan dilakukan uji reliabilitas dan validitas.

b. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan berdasarkan dokumen yang telah tersedia, seperti data – data yang berhubungan dengan masalah – masalah yang diteliti. Metode dokumentasi dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan atau penyalinan terhadap dokumen dan data lain yang dapat menunjang penelitian yang berhubungan dengan data yang diperlukan dalam penelitian. Misalnya mengenai

komposisi karyawan, sejarah perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, aktivitas perusahaan, dan jumlah karyawan.

3. Instrumen Penelitian

Sugiyono (2015:102) instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan peneliti dalam melakukan pengumpulan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan efisien terdapat tiga instrumen yaitu instrument kecerdasan emosional dengan 5 indikator dan 15 butir pernyataan, kecerdasan spiritual dengan 9 indikator dan 18 butir pernyataan, dan kinerja karyawan dengan 5 indikator 15 butir pernyataan. Instrumen pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Berupa seperangkat pertanyaan yang terstruktur yang diisi oleh responden. Hasil dari jawaban tersebut nantinya akan digunakan untuk mengukur peranan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap salah satu penentu kinerja karyawan perusahaan.

b. Pedoman dokumentasi

Berupa pedoman untuk mempelajari hal – hal yang diperlukan dalam penelitian sehingga akan diperoleh data mengenai komposisi karyawan, sejarah perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, aktivitas perusahaan, dan jumlah karyawan yang berhubungan dengan PT Industri Kereta Api (Persero).

G. Pengujian Instrumen Penelitian

Kuisisioner yang akan digunakan sebagai alat pengumpul data terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen penelitian. Pengujian yang dilakukan adalah pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat ketepatan dan kehandalan kuisisioner sebagai alat pengumpul data. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas kuisisioner penelitian dapat dijelaskan sebagaimana di bawah ini :

1. Uji Validitas

Valid berarti menunjukkan instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2015:124). Hasil penelitian yang valid bila terdapat pada objek yang diteliti. Pengujian validitas untuk tiap tahap butir pertanyaan dalam kuesioner digunakan analisis item dengan skor totalnya dengan rumus korelasi *product moment pearson* sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / n-k-1}$$

Sumber: Sugiyono (2015:128)

Keterangan:

- F : F hitung yang selanjutnya akan dibandingkan dengan α
- R : Koefisien korelasi ganda
- k : Jumlah variabel independen
- n : Jumlah Sampel

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap skor item dengan skor total menggunakan teknik *Korelasi Pearson (Product Moment)*. Kriteria pengujian menyatakan apabila koefisien korelasi (r_{iT}) \geq korelasi table (r_{tabel}) berarti item kuesioner dinyatakan valid atau mampu mengukur variabel yang diukurnya, sehingga dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data. Adapun pada halaman selanjutnya terdapat ringkasan hasil pengujian validitas sebagaimana tabel 3.5 adalah berikut :



Tabel 3.5 Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Koefisien Validitas	Cut Off	Keterangan
Kesadaran Emosional	X1.11	0.568	0.361	Valid
	X1.12	0.779	0.361	Valid
	X1.13	0.754	0.361	Valid
	X1.21	0.889	0.361	Valid
	X1.22	0.769	0.361	Valid
	X1.23	0.874	0.361	Valid
	X1.31	0.790	0.361	Valid
	X1.32	0.789	0.361	Valid
	X1.33	0.893	0.361	Valid
	X1.41	0.783	0.361	Valid
	X1.42	0.783	0.361	Valid
	X1.43	0.837	0.361	Valid
	X1.51	0.837	0.361	Valid
	X1.52	0.828	0.361	Valid
	X1.53	0.629	0.361	Valid
Kecerdasan Spiritual	X2.11	0.641	0.361	Valid
	X2.12	0.717	0.361	Valid
	X2.21	0.708	0.361	Valid
	X2.22	0.812	0.361	Valid
	X2.31	0.842	0.361	Valid
	X2.32	0.775	0.361	Valid
	X2.41	0.862	0.361	Valid
	X2.42	0.907	0.361	Valid
	X2.51	0.908	0.361	Valid
	X2.52	0.878	0.361	Valid
	X2.61	0.939	0.361	Valid
	X2.62	0.890	0.361	Valid
	X2.71	0.797	0.361	Valid
	X2.72	0.817	0.361	Valid
	X2.81	0.585	0.361	Valid
	X2.82	0.604	0.361	Valid
	X2.91	0.438	0.361	Valid
	X2.92	0.626	0.361	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.11	0.793	0.361	Valid
	Y1.12	0.784	0.361	Valid
	Y1.21	0.927	0.361	Valid
	Y1.22	0.878	0.361	Valid
	Y1.31	0.966	0.361	Valid
	Y1.32	0.900	0.361	Valid
	Y1.41	0.819	0.361	Valid
	Y1.42	0.837	0.361	Valid
	Y1.51	0.894	0.361	Valid
	Y1.52	0.855	0.361	Valid

Berdasarkan ringkasan hasil pengujian validitas variabel penelitian diketahui bahwa semua nilai koefisien korelasi item dengan skor total (r_{iT}) > nilai korelasi tabel (r_{tabel}). Dengan demikian item kuisioner pada variabel kesadaran emosional, kesadaran spiritual dan kinerja karyawan dinyatakan valid atau mampu mengukur variabel tersebut, sehingga dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

2. Pengujian Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Pengujian reliabilitas variabel dimaksudkan untuk mengetahui kehandalan dan konsistensi instrumen penelitian sebagai alat untuk mengukur variabel yang diukurnya. Pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Kriteria pengujian menyatakan apabila koefisien *Cronbach's Alpha* ≥ 0.6 berarti item kuisioner dinyatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur variabel yang diukurnya. Adapun ringkasan hasil pengujian reliabilitas sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Cut Off	Keterangan
Kesadaran Emosional	0.954	0.6	Reliabel
Kecerdasan Spiritual	0.958	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.962	0.6	Reliabel

Berdasarkan ringkasan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian diketahui bahwa semua dimensi menghasilkan nilai ***Cronbach's Alpha > 0.6***. Dengan demikian item pertanyaan/kuisisioner pada variabel kesadaran emosional, kesadaran spiritual dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur dimensi tersebut, sehingga dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

H. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terganggunya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terganggunya (Suliyanto, 2011:55-59). Formula untuk menghitung besarnya koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(Y - \hat{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

Sumber : Suliyanto, 2011 : 59

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi.

$\sum(Y - \hat{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y riil dengan nilai Y Prediksi.

$\sum(Y - \bar{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y riil dengan nilai Y rata – rata.

I. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu bagian terpenting dari sebuah penelitian, karena pada bagian ini semua hasil pengumpulan data akan diolah,

dimana hasil tersebut merupakan gambaran yang terjadi di lapangan. Hasil akan berguna sebagai dasar pengujian hipotesis yang ditentukan pada bagian sebelumnya.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif juga disebut analisis pendahuluan, bertujuan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel dalam sampel. Hasil analisis ini juga dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan alat analisis dalam uji hipotesis.

2. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa data ditribusi normal. Hasil pengujian normalitas dapat menunjukkan bahwa sampel yang diambil berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan statistik analisis yaitu uji stastik non parametik *kolmogorpv – Smirnow* (K – S).

2) Multikolonieritas

Menurut Sudarmanto (2013:224) uji asumsi tentang multikolonieritas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau

menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) yang lainnya.

3) Heterokedastisitas

Menurut Sudarmanto (2013:240) uji asumsi heterokedastisitas ini untuk mengetahui apakah variasi residual *absolut* sama atau tidak sama untuk semua pengamatan.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui peranan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual bagi penentu kualitas sumber daya manusia, untuk membantu dan mempermudah dalam menganalisa data maka digunakan program komputer *SPSS for Windows*. Adapun perhitungan persamaan regresi berganda atau *Multiple Regression* ditunjukkan dengan rumus sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber: Sugiyono, (2015:192)

Keterangan:

- Y' : Variabel Terikat (Kualitas Sumber Daya Manusia)
- a : Konstanta
- b₁, b₂ : Koefisien Regresi
- X₁, X₂ : Variabel Bebas (Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual)
- e : *Error Item*, ini merupakan simbol tidak ada kesalahan praktis dalam perhitungan

J. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melakukan pengujian pengaruh variabel – variabel bebas yaitu Kecerdasan Emosional (X1), Kecerdasan Spiritual (X2) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), maka dilakukan dengan menggunakan perhitungan uji F. Rumus uji statistik yang digunakan menurut Sugiyono (2015:192):

$$F = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / n-k-1}$$

Keterangan:

F : F hitung yang selanjutnya akan dibandingkan dengan α
R : Koefisien korelasi ganda
k : Jumlah variabel independen
n : Jumlah Sampel

Hipotesis yang digunakan untuk uji F adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 = secara stimultan (bersama – sama) , variabel bebas (kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan)
- 2) H_a = secara stimultan (bersama – sama) , variabel bebas (kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

Penentuan diterima atau ditolaknya hipotesis adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika signifikan $F < \text{sig } \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika signifikan $F > \text{sig } \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti secara simultan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Uji Parsial (uji t)

Menurut Sugiyono (2015:223) menyatakan bahwa uji t ini dapat dilakukan dengan cara menguji masing – masing koefisien regresi variabel bebas. Uji parsial atau biasa disebut dengan uji t adalah pengujian hipotesis untuk mengetahui signifikan atau tidaknya masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono (2015:194) uji t dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r_{\rho} \sqrt{n - 3}}{\sqrt{1 - r_{\rho}^2}}$$

Keterangan:

r_{ρ} = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

Berawal dari sebuah bengkel kereta milik perusahaan jawatan kereta api yang menjadi pusat perawatan Lokomotif uap PT Industri Kereta Api (Persero) atau dapat disingkat sebagai PT INKA (Persero). Lahir menjadi sebuah industri kereta api yang berpusat di Madiun 18 Mei 1981 yang sampai saat ini ditetapkan sebagai hari lahir PT INKA (Persero). Karena skala yang masih seperti lokomotif dan penumpang maka perkeretaapian Indonesia maju pesat hingga masa kini. Kereta api sebagai modal sarana transportasi terus berkembang dari sisi teknologi maupun penggunaanya, bisa jadi kereta api merupakan salah satu tolak ukur kemajuan teknologi suatu bangsa. PT INKA (Persero) berkembang menjadi industri manufaktur sarana kereta api dan transportasi terpadu pertama di Asia Tenggara. Beralamat di jalan Yos Sudarso No.71 Madiun PT INKA (Persero) dengan total lahan 22 hektar, dengan layout pabrik yang ditata sedemikian rupa sehingga proses produksi dapat berlangsung secara efisien dan optimal. Sebagai salah satu industri strategis negara PT INKA (Persero) sejak kelahirannya terus melakukan penguasaan dan inovasi di bidang teknologi manufaktur perkeretaapian dan transportasi. Usaha yang dilakukan antara lain menjalin kerjasama

dengan berbagai perusahaan lintas negara, dengan pengalaman kerjasama internasional itu telah terjadi dampak peningkatan kemampuan secara langsung bagi Sumber Daya Manusia (SDM) di PT INKA (Persero). Kemampuan aset SDM ini terus ditingkatkan di semua divisi sejak mereka mulai meniti karir di PT INKA (Persero). Berpengalaman selama lebih 37 tahun PT INKA (Persero) telah menjawab kebutuhan zaman akan alat transportasi yang nyaman, aman dan berkualitas, menjawab kebutuhan seiring meningkatnya jumlah penumpang di Indonesia PT INKA memproduksi kereta dari kelas ekonomi hingga eksekutif. Penguasaan teknologi menjadi syarat untuk menghasilkan produk yang inovatif dan memenuhi kebutuhan khusus konsumen.

Selama 37 tahun perjalanan PT INKA (Persero) telah menghasilkan banyak produk inovatif tersebut, kapabilitas PT INKA (Persero) telah didukung pengujian kereta seperti lokomotif *wagon examination, static test-weight balance, ride index test*. Perkembangan produk PT INKA (Persero) dimulai sejak tahun 1982 dengan produk berupa gerbong barang, kereta penumpang tahun 1985, kereta rel listrik tahun 1987, gerbong barang untuk Malaysia tahun 1991, kereta rel listrik VVF tahun 1994, kereta eksekutif Argo Bromo 1995, lokomotif untuk Filipina tahun 1996, kereta eksekutif Argo Bromo Angrek tahun 1997, *ballast holper wagon* untuk Thailand tahun 1998, kereta api listrik untuk Indonesia 2001, *power generating car & bogie refer flat wagon* untuk

Malaysia tahun 2002, *cpuntainer wagon bodies and blizzard center* untuk Australia tahun 2004, kereta penumpang Bangladesh tahun 2006, kereta rel disel dan rel bus tahun 2007, *articulated bus* tahun 2008, *vipcar* tahun 2009, kereta ekonomi AC tahun 2010, lokomotif *hidrolic* disel tahun 2011, hingga kereta listrik Indonesia tahun 2011. Untuk transportasi kota jarak pendek PT INKA (Persero) mengembangkan kereta rel disen Indonesia (KRDI) dan railbus. Produk ini dirancang dengan teknologi modern, operasional yang mudah dan memberikan kenyamanan bagi para penumpangnya.

Memenuhi kebutuhan transportasi komuter yang semakin tinggi para penumpangnya, kebutuhan PT INKA (Persero) untuk mengembangkan generasi terbaru kereta rel listrik. KRL dirancang untuk memberikan waktu tempuh yang efisien dengan banyak pemberhentian, tidak hanya itu PT INKA (Persero) juga mendukung penuh “*After Sales Service*” bagi kemudahan operator. Menyadari pentingnya lokomotif dalam transportasi kereta api, PT INKA (Persero) telah melakukan terobosan dengan memproduksi lokomotif disel *hidrolic* 300cc dengan kekuatan mesin 2200 jam dan turbo transmision serta generator berdaya 380 VAC. Loko ini memenuhi kebutuhan listrik di kereta penumpang tanpa kereta pembangkit, kabin ganda memudahkan pengoperasian loko, loko cc 300 ini didesain tahan banjir dan mudah perawatannya. Sebagai penunjang sarana kereta api PT INKA (Persero) telah memproduksi kereta khusus seperti kereta inspeksi

dan *track motor car* (TMC). Selama beberapa tahun PT INKA (Persero) telah mengembangkan kereta penumpang dari ekonomi hingga eksekutif.

Dalam bidang transportasi masal perkotaan PT INKA (Persero) memperkenalkan inobus generasi terbaru, yaitu inobus *articulated bus* yang nyaman dan mampu mengangkut penumpang dalam jumlah yang besar. Inobus telah dioperasikan sebagai bagian dari armada Trans Jakarta sejak tahun 2011. Pertumbuhan ekonomi dan industri yang pesat dibutuhkan pengiriman material yang besar dan cepat. PT INKA (Persero) menawarkan gerbong angkutan barang untuk hampir semua komoditi ukuran maupun jenis. Pengiriman barang melalui kereta api telah terbukti efektif dan efisien dalam segi volume, biaya, dan waktu. Ketersediaan sarana dan prasarana transportasi massal yang tidak sebanding dengan peningkatan jumlah penduduk dalam satu dekade terakhir dikhawatirkan akan timpang pada masa mendatang, ini merupakan salah satu tantangan besar bagi pengelola negara maupun PT INKA (Persero) pada khususnya. Di satu sisi, pengelola negara harus menghasilkan regulasi yang dapat mempersempit ketimpangan itu. Sementara pada sisi lain, PT INKA (Persero) terus melakukan inovasi teknologi maupun produk dengan kandungan lokal semaksimal mungkin. PT INKA (Persero) *committed to Excellence*.

2. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi

Menjadi Perusahaan kelas dunia yang unggul di bidang transportasi kereta api dan transportasi perkotaan di Indonesia.

2) Misi

Menciptakan solusi terpadu untuk transportasi kereta api dan perkotaan dengan keunggulan kompetitif bisnis dan teknologi produk yang tepat guna mendorong pembangunan transportasi yang berkelanjutan.

3. Tujuan Perusahaan

- 1) Menguasai sepenuhnya pasar domestik.
- 2) Menembus pasar regional dan pasar negara sedang berkembang (Mitra luar negeri).
- 3) Dalam hal kereta, gerbong, KRL, (Kereta Rel Listrik), KRD (Kereta Rel Diesel), LRV untuk manufakturing dan rancang bangun.
- 4) Menjadi badan terdepan terhadap calon pesaing didalam negeri dan regional.
- 5) Menjadi perusahaan yang tumbuh dan berkembang.

4. Deskripsi Logo Perusahaan



Gambar 4.1 Logo PT INKA (Persero)

Sumber : www.inka.co.id

Arti logo INKA :

Dimana PT INKA (Persero) ingin menampilkan dinamika. Selain warna merah yang melambangkan api dan roda dengan ujung panah bersilang arah menggambarkan agar roda selalu menggelinding.

Maka dengan singkat bahwa PT INKA (Persero) ingin menampilkan dinamika perusahaan dengan terus berinovasi teknologi dan selalu mengembangkan produk yang mana waktu terus berputar dan berjalan dengan seiring waktu, artinya jangan pernah merasa puas dengan apa yang diciptakan.

5. Struktur Organisasi

Berikut susunan Komisaris dan Direksi PT INKA (Persero) :

Tabel 4.1 Susunan Dewan Komisaris

1	Komisaris Utama	Dr. Harris Munandar N, M. A.
2	Komisaris	Ir. Brahmantio Isdijoso, M. S.
3	Komisaris	Dr. Ir. Safri Burhanudin, DEA.

Sumber : www.inka.co.id

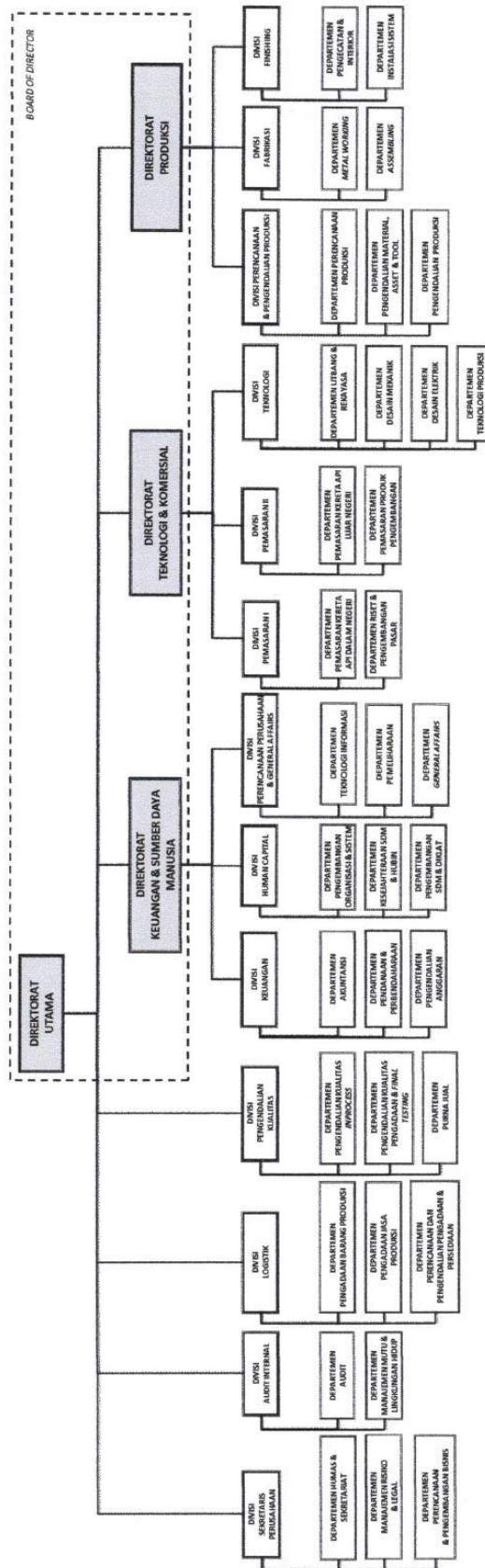
Tabel 4.2 Susunan Direksi

1	Direksi Utama	Ir. Budi Noviantoro
2	Direktur Keuangan dan SDM	Mohamad Nur Sodiq, Ak. M. Si
3	Direktur Teknologi dan Komersial	Ir. Agung Sedaju, M.T.
4	Direktur Produksi	Ir. Bayu Waskito Sudadi, M.T.

Sumber : www.inka.co.id

Struktur organisasi PT. INKA (Persero) disusun sesuai dengan visi dan misi perusahaan yang diemban dengan sasaran jangka panjang untuk dapat diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang unggul di Indonesia. Berikut adalah struktur organisasi pada PT INKA (Persero) yaitu sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI PT INDUSTRI KERETA API (Persero)



Gambar 4.2 Struktur Organisasi
Sumber : www.inka.co.id

Sumber : www.inka.co.id

6. Produk dan Program Kerja PT INKA (Persero)

a) Lokomotif

Tingginya permintaan akan perjalanan kereta api mendorong peningkatan permintaan untuk lokomotif. Menyadari pentingnya lokomotif dalam transportasi kereta api, INKA telah melakukan terobosan dengan memproduksi Lokomotif Diesel Hidrolik. Lokomotif diesel Hidrolik CC 300 didesain untuk memenuhi kebutuhan transportasi kereta api yang semakin menantang. Lokomotif ini dilengkapi dengan mesin berkekuatan 2200 Hp dan hydromechanic transmission serta dilengkapi dengan generator bertekanan 380 VAC yang mampu menghasilkan daya listrik untuk memenuhi kebutuhan listrik di kereta penumpang menggantikan peran kereta pembangkit. Dengan teknologi kabin ganda akan semakin memudahkan pengoperasian lokomotif. Lokomotif CC 300 memiliki kelebihan untuk tetap dapat beroperasi dalam kondisi jalur yang tergenang serta membuat perawatan lokomotif CC lebih mudah.

b) Kereta Penumpang

a) Kelas Eksekutif, Saat ini kenyamanan dan ketepatan waktu menjadi kebutuhan setiap orang. Dengan hadirnya kereta eksekutif, INKA telah menjadi solusi bagi kebutuhan transportasi setiap orang. Kereta ini dilengkapi dengan sistem pendingin ruangan dan dirancang dengan memberikan sentuhan estetik,

keamanan dan kenyamanan, dilengkapi dengan sistem peredaman panas dan suara sehingga memberikan kenyamanan penumpang selama perjalanan demi kepuasan pelanggan. Kereta ini juga menawarkan sarana hiburan audio/ video selama perjalanan.

c) Kelas Ekonomi

Selama beberapa tahun INKA telah berfokus pada usahanya untuk mengembangkan kereta penumpang. INKA telah memiliki kemampuan untuk memenuhi berbagai standard sesuai dengan kebutuhan pelanggan dan siap untuk mendesain kereta kelas ekonomi yang dilengkapi dengan sistem pendingin ruangan yang sangat cocok untuk memenuhi kenyamanan kereta kelas ekonomi. Kereta ekonomi ini menjadi jawaban atas kebutuhan transportasi yang aman, nyaman, dan terjangkau.

d) Transportasi Regional

a. Kereta Rel Diesel Indonesia (KRDI)

Kereta Diesel Indonesia (KRDI) salah satu kereta rel diesel yang diproduksi oleh INKA. KRDI dilengkapi dengan sistem pendingin ruangan untuk kenyamanan dan kepuasan penumpang. Kecepatan maksimum KRDI mencapai 120 km/ jam dan digerakkan oleh mesin diesel dan *hydrodynamic transmission*.

b. Kereta Rel Diesel Elektik (KRDE)

Kecepatan maksimum mencapai 120 km/ jam dan menggunakan penggerak diesel listrik. Interior terbuat dari bahan

tahan rambatan api, tidak beracun, dan tahan bahan kimia untuk keamanan dan kenyamanan penumpang. *Mini Circuit Breaker* (MCB) dan *Fuse* yang merupakan peralatan pengaman listrik.

c. Railbus

Railbus adalah kereta ringan dengan *axel load* yang rendah. Railbus berteknologi tinggi ini merupakan sarana transportasi yang ramah lingkungan, tidak menimbulkan polusi suara dan udara. Kereta ini mudah dikendalikan pada lengkung dengan radius kecil karena menggunakan sistem partikulasi pada sambungan antar kereta.

d. Kereta Rel Listrik (KRL)

INKA bekerja sama dengan Bombardier Transportation (BT) memproduksi kereta listrik untuk memenuhi sarana transportasi perkotaan di JABODETABEK. Proyek 40 kereta (10 rangkaian) didanai oleh KFW (*Kreditanstalt Fur Wiederaufbau – German Development Bank*). Satu rangkaian kereta listrik terdiri dari 4 (empat). Kereta dengan total panjang sekitar 80 meter. Kereta ini merupakan rangkaian kereta berpenggerak listrik yang digunakan untuk transportasi perkotaan yang dapat dioperasikan dengan rangkaian ganda dari 2 (dua) rangkaian dasar yang masing – masing terdiri dari 4 (empat) kereta dengan konfigurasi sebagai berikut : $TC + MC1 + MC2 + TC$; $TC = \text{Trailer with Cabin}$, $MC1/ MC2 = \text{Motor Car}$.

1) Gerbong Barang

a) KKBW atau gerbong angkutan batu bara

KKBW adalah produk yang dikembangkan oleh INKA yang digunakan untuk mengangkut berbagai komoditi pada perusahaan perkebunan dan pertambangan. Kapasitas gerbong mencapai 50 ton dan untuk bongkar muat dengan menggunakan sistem RCD (*Rotary Car Damper*) dan TLS (*Train Loading Station*).

b) Kereta Bagasi

Kereta Bagasi digunakan untuk memenuhi fungsi kereta pengangkut barang. Kereta ini didesain tanpa perlengkapan / aksesoris tambahan sehingga memiliki ruang yang lapang. Kereta ini biasa dioperasikan dalam satu rangkaian kereta atau digabung dengan rangkaian kereta penumpang lainnya.

c) PPCW

PPCW atau gerbong datar merupakan produk INKA untuk mengangkut peti kemas. Kapasitas angkut maksimum mencapai 44 ton. Gerbong datar ini didesain untuk mengangkut peti kemas 20 ft atau 40 ft. INKA juga memproduksi gerbong datar dengan kapasitas angkut sampai dengan 57 ton.

2) Produk *Export*

a) Kereta penumpang kelas ekonomi Bangladesh

INKA juga mengeksport berbagai tipe kereta penumpang untuk Bangladesh *Railways*. Kereta – kereta

tersebut dioperasikan pada track lebar (broad gauge). Tipe – tipe kereta tersebut antara lain : Kereta tidur AC (AC- WJC), kereta penumpang AC (WJCC), kereta penumpang non AC (WEC), kereta penumpang dan kereta makan WECDR, kereta pembangkit, kereta tidur non AC.

b) *Container Wagon Bodies* untuk Australia

Container Wagon Bodies merupakan komponen gerbong datar pesanan dari Australia yang konsepnya juga sama dengan gerbong datar di Indonesia (PPCW)

c) *Blizzard Center Sills* untuk Australia

Sebagai *Container Wagon Bodies Blizzard Center Sills* merupakan salah satu komponen untuk suatu gerbong.

d) *Power Generating Car* untuk Malaysia

Kereta pembangkit untuk KTMB yang disebut PGC (*Power Generating Car*), diproduksi untuk kereta tanah Melayu Sdn Bhd (KTMB). Kereta ini berfungsi sebagai penyedia sumber listrik untuk kereta penumpang atau gerbong datar pengangkut kontainer pendingin. *Well Wagon* merupakan gerbong barang khusus yang digunakan dalam melakukan pekerjaan instalasi kabel pada jalur kereta api. INKA telah mengeksport kereta ini ke Singapura untuk proyek LTA.

B. Hasil Analisis Data

1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban dari hasil penyebaran kuesioner kepada 90 responden yang merupakan karyawan PT Industri Kereta Api (Persero), Madiun. Dari hasil penyebaran kuesioner ini akan diketahui distribusi item – item dari variabel Kecerdasan Emosional, Kecerdasan spiritual dan Kinerja Karyawan secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden terhadap item pernyataan masing – masing variabel.

a) Persepsi Responden Data Kecerdasan Emosional

Persepsi responden pada variabel kecerdasan emosional dapat dilihat melalui tabel berikut :

1) Indikator Kesadaran Diri

		Persepsi Responden					Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS	
X _{1.11}	f	12	54	5	12	7	3.58
	%	13.3%	60.0%	5.6%	13.3%	7.8%	
X _{1.12}	f	17	61	8	2	2	3.99
	%	18.9%	67.8%	8.9%	2.2%	2.2%	
X _{1.13}	f	18	56	9	6	1	3.93
	%	20.0%	62.2%	10.0%	6.7%	1.1%	
Rata – Rata Indikator Kesadaran Diri							3.83

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Keterangan :

X_{1.11} : Menyendiri daripada bertengkar dengan rekan kerja apabila sedang marah adalah pilihan yang terbaik bagi saya.

X_{1.12} : Saya mengetahui bagaimana harus bersikap dalam situasi yang sulit.

X_{1.13} : Saya yakin dapat melakukan pekerjaan yang sulit tanpa mengeluh

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel di atas diinformasikan bahwa dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 60.0% responden menyatakan setuju bahwa menyendiri daripada bertengkar dengan rekan kerja apabila sedang marah, adalah pilihan yang terbaik bagi mereka. Selanjutnya 13.3% responden menyatakan sangat setuju bahwa menyendiri daripada bertengkar dengan rekan kerja apabila sedang marah adalah pilihan yang terbaik bagi mereka. Rata-rata item sebesar 3.58 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa menyendiri daripada bertengkar dengan rekan kerja apabila sedang marah, adalah pilihan yang terbaik bagi mereka.

Selanjutnya dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 67.8% responden menyatakan setuju bahwa mereka mengetahui bagaimana harus bersikap dalam situasi yang sulit. Selanjutnya 18.9% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka mengetahui bagaimana harus bersikap dalam situasi yang sulit. Rata-rata item sebesar 3.99 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka mengetahui bagaimana harus bersikap dalam situasi yang sulit.

Kemudian dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 62.2% responden menyatakan setuju bahwa mereka yakin dapat melakukan pekerjaan

yang sulit tanpa mengeluh. Selanjutnya 20.0% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka yakin dapat melakukan pekerjaan yang sulit tanpa mengeluh. Rata-rata item sebesar 3.93 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka yakin dapat melakukan pekerjaan yang sulit tanpa mengeluh.

2) Indikator Pengaturan Diri

		Persepsi Responden					Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS	
X _{1.21}	f	21	56	7	3	3	3.99
	%	23.3%	62.2%	7.8%	3.3%	3.3%	
X _{1.22}	f	30	50	6	4	0	4.18
	%	33.3%	55.6%	6.7%	4.4%	0.0%	
X _{1.23}	f	15	55	12	7	1	3.84
	%	16.7%	61.1%	13.3%	7.8%	1.1%	
Rata – Rata Pengaturan Diri							4.00

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Keterangan :

X_{1.21} : Saya Senantiasa melakukan segalanya dengan hati – hati.

X_{1.22} : Saya Senantiasa menyampaikan segala sesuatu sesuai dengan kenyataan.

X_{1.23} : Saya mampu mengelola emosi saya meskipun dalam keadaan penuh tekanan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel di atas diinformasikan bahwa dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 62.2% responden menyatakan setuju bahwa mereka senantiasa melakukan segalanya dengan hati – hati. Selanjutnya 23.3% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka senantiasa melakukan segalanya dengan hati – hati. Rata-rata item sebesar 3.99 menunjukkan bahwa sebagian besar

responden menyatakan setuju bahwa mereka senantiasa melakukan segalanya dengan hati – hati.

Selanjutnya dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 55.6% responden menyatakan setuju bahwa mereka senantiasa menyampaikan segala sesuatu sesuai dengan kenyataan. Selanjutnya 33.3% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka senantiasa menyampaikan segala sesuatu sesuai dengan kenyataan. Rata-rata item sebesar 4.18 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka senantiasa menyampaikan segala sesuatu sesuai dengan kenyataan.

Kemudian dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 61.1% responden menyatakan setuju bahwa mereka mampu mengelola emosi mereka meskipun dalam keadaan penuh tekanan. Selanjutnya 16.7% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka mampu mengelola emosi mereka meskipun dalam keadaan penuh tekanan. Rata-rata item sebesar 3.84 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka mampu mengelola emosi mereka meskipun dalam keadaan penuh tekanan.

3) Indikator Motivasi

		Persepsi Responden					Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS	
X _{1.31}	f	40	32	13	5	0	4.19
	%	44.4%	35.6%	14.4%	5.6%	0.0%	
X _{1.32}	f	26	42	18	4	0	4.00
	%	28.9%	46.7%	20.0%	4.4%	0.0%	
X _{1.33}	f	15	51	17	6	1	3.81
	%	16.7%	56.7%	18.9%	6.7%	1.1%	
Rata – Rata Indikator Motivasi							4.00

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Keterangan :

X_{1.31} : Saya berusaha memperbaiki diri dan terus berjuang untuk mencapai sesuatu yang saya inginkan.

X_{1.32} : Saya dapat memotivasi diri sendiri untuk mencapai hasil yang terbaik.

X_{1.33} : Saya dapat melihat sisi positif dan negatif dari segala hal.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel di atas diinformasikan bahwa dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 44.4% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka berusaha memperbaiki diri dan terus berjuang untuk mencapai sesuatu yang mereka inginkan. Selanjutnya 35.6% responden menyatakan setuju bahwa mereka berusaha memperbaiki diri dan terus berjuang untuk mencapai sesuatu yang mereka inginkan. Rata-rata item sebesar 4.19 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka berusaha memperbaiki diri dan terus berjuang untuk mencapai sesuatu yang mereka inginkan.

Selanjutnya dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 46.7%

responden menyatakan setuju bahwa mereka dapat memotivasi diri sendiri untuk mencapai hasil yang terbaik. Selanjutnya 28.9% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka dapat memotivasi diri sendiri untuk mencapai hasil yang terbaik. Rata-rata item sebesar 4.00 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka dapat memotivasi diri sendiri untuk mencapai hasil yang terbaik.

Kemudian dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 56.7% responden menyatakan setuju bahwa mereka dapat melihat sisi positif dan negatif dari segala hal. Selanjutnya 18.9% responden menyatakan ragu-ragu bahwa mereka dapat melihat sisi positif dan negatif dari segala hal. Rata-rata item sebesar 3.81 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka dapat melihat sisi positif dan negatif dari segala hal.

4) Indikator Empati

		Persepsi Responden					Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS	
X _{1.41}	f	9	52	22	5	2	3.68
	%	10.0%	57.8%	24.4%	5.6%	2.2%	
X _{1.42}	f	15	48	18	8	1	3.76
	%	16.7%	53.3%	20.0%	8.9%	1.1%	
X _{1.43}	f	23	50	11	4	2	3.98
	%	25.6%	55.6%	12.2%	4.4%	2.2%	
Rata – Rata Indikator Empati							3.87

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Keterangan :

X_{1.41} : Saya dapat memahami bila rekan kerja saya sedang merasa

kecewa, sedih atau marah.

X_{1.42} : Saya memikirkan perasaan orang lain sebelum mengungkapkan pandangan saya.

X_{1.43} : Saya senang membantu rekan atau orang lain yang mengalami kesulitan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel di atas diinformasikan bahwa dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 57.8% responden menyatakan setuju bahwa mereka dapat memahami bila rekan kerja mereka sedang merasa kecewa, sedih atau marah. Selanjutnya 24.4% responden menyatakan ragu-ragu bahwa mereka dapat memahami bila rekan kerja mereka sedang merasa kecewa, sedih atau marah. Rata-rata item sebesar 3.68 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka dapat memahami bila rekan kerja mereka sedang merasa kecewa, sedih atau marah.

Selanjutnya dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 53.3% responden menyatakan setuju bahwa mereka memikirkan perasaan orang lain sebelum mengungkapkan pandangan mereka. Selanjutnya 20.0% responden menyatakan ragu-ragu bahwa mereka memikirkan perasaan orang lain sebelum mengungkapkan pandangan mereka. Rata-rata item sebesar 3.76 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka memikirkan perasaan orang lain sebelum mengungkapkan pandangan mereka.

Kemudian dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 55.6% responden menyatakan setuju bahwa mereka senang membantu rekan atau orang lain yang mengalami kesulitan. Selanjutnya 25.6% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka senang membantu rekan atau orang lain yang mengalami kesulitan. Rata-rata item sebesar 3.98 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka senang membantu rekan atau orang lain yang mengalami kesulitan.

5) Indikator Keterampilan Sosial

		Persepsi Responden					Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS	
X _{1.51}	f	29	43	9	8	1	4.01
	%	32.2%	47.8%	10.0%	8.9%	1.1%	
X _{1.52}	f	10	54	16	9	1	3.70
	%	11.1%	60.0%	17.8%	10.0%	1.1%	
X _{1.53}	f	12	44	23	9	2	3.61
	%	13.3%	48.9%	25.6%	10.0%	2.2%	
Rata – Rata Keterampilan Sosial							3.77

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Keterangan :

X_{1.51} : Saya memelihara hubungan baik dengan semua pihak.

X_{1.52} : Saya mampu bekerjasama dengan orang yang berbeda pandangan dengan saya.

X_{1.53} : Saya tetap bisa berhubungan baik dengan rekan kerja atau orang lain meskipun sedang konflik.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel di atas diinformasikan bahwa dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 47.8% responden menyatakan setuju bahwa mereka memelihara hubungan

baik dengan semua pihak. Selanjutnya 32.2% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka memelihara hubungan baik dengan semua pihak. Rata-rata item sebesar 4.01 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka memelihara hubungan baik dengan semua pihak.

Selanjutnya dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 60.0% responden menyatakan setuju bahwa mereka mampu bekerjasama dengan orang yang berbeda pandangan dengan mereka. Selanjutnya 17.8% responden menyatakan ragu-ragu bahwa mereka mampu bekerjasama dengan orang yang berbeda pandangan dengan mereka. Rata-rata item sebesar 3.70 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka mampu bekerjasama dengan orang yang berbeda pandangan dengan mereka.

Kemudian dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 48.9% responden menyatakan setuju bahwa mereka tetap bisa berhubungan baik dengan rekan kerja atau orang lain meskipun sedang konflik. Selanjutnya 25.6% responden menyatakan ragu-ragu bahwa mereka tetap bisa berhubungan baik dengan rekan kerja atau orang lain meskipun sedang konflik. Rata-rata item sebesar 3.61 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka

tetap bisa berhubungan baik dengan rekan kerja atau orang lain meskipun sedang konflik.

b) Persepsi Responden Data Kecerdasan Spiritual

Persepsi peserta didik pada variabel kecerdasan spiritual dapat dilihat melalui tabel berikut :

1) Indikator Kemampuan Bersikap Fleksibel

		Persepsi Responden					Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS	
X _{2.11}	f	23	52	5	9	1	3.97
	%	25.6%	57.8%	5.6%	10.0%	1.1%	
X _{2.12}	f	18	54	9	5	4	3.86
	%	20.0%	60.0%	10.0%	5.6%	4.4%	
Rata – Rata Indikator Kemampuan Bersikap Fleksibel							3.91

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Keterangan :

X_{2.11} : Saya dapat beradaptasi dengan keadaan atau lingkungan baru.

X_{2.12} : Saya selalu antusias dalam melakukan sesuatu.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel di atas diinformasikan bahwa dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 57.8% responden menyatakan setuju bahwa mereka dapat beradaptasi dengan keadaan atau lingkungan baru. Selanjutnya 25.6% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka dapat beradaptasi dengan keadaan atau lingkungan baru. Rata-rata item sebesar 3.97 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka dapat beradaptasi dengan keadaan atau lingkungan baru.

Kemudian dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 60.0% responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu antusias dalam melakukan sesuatu. Selanjutnya 20.0% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka selalu antusias dalam melakukan sesuatu. Rata-rata item sebesar 3.86 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu antusias dalam melakukan sesuatu.

2) Indikator Tingkat Kesadaran Diri Yang Tinggi

		Persepsi Responden					Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS	
X _{2.21}	f	25	46	12	3	4	3.94
	%	27.8%	51.1%	13.3%	3.3%	4.4%	
X _{2.22}	f	23	55	4	4	4	3.99
	%	25.6%	61.1%	4.4%	4.4%	4.4%	
Rata – Rata Indikator Tingkat Kesadaran Diri Yang Tinggi							3.96

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Keterangan :

X_{2.21} : Saya menyadari kekurangan yang saya miliki.

X_{2.22} : Saya menyadari konsekuensi dari setiap perbuatan yang saya lakukan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel di atas diinformasikan bahwa dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 51.1% responden menyatakan setuju bahwa mereka menyadari kekurangan yang mereka miliki. Selanjutnya 27.8% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka menyadari kekurangan yang mereka miliki. Rata-rata item sebesar 3.94 menunjukkan bahwa

sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka menyadari kekurangan yang mereka miliki.

Kemudian dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 61.1% responden menyatakan setuju bahwa mereka menyadari konsekuensi dari setiap perbuatan yang mereka lakukan. Selanjutnya 25.6% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka menyadari konsekuensi dari setiap perbuatan yang mereka lakukan. Rata-rata item sebesar 3.99 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka menyadari konsekuensi dari setiap perbuatan yang mereka lakukan.

3) Indikator Kemampuan Untuk Menghadapi & Memanfaatkan Penderitaan

		Persepsi Responden					Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS	
X _{2.31}	F	30	46	6	4	4	4.04
	%	33.3%	51.1%	6.7%	4.4%	4.4%	
X _{2.32}	F	21	51	12	2	4	3.92
	%	23.3%	56.7%	13.3%	2.2%	4.4%	
Rata – Rata Indikator Kemampuan Untuk Menghadapi & Memanfaatkan Penderitaan							3.98

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Keterangan :

X_{2.31} : Dalam menghadapi penderitaan, saya belajar dari kegagalan pada masa silam dan mampu melampauinya.

X_{2.32} : Penderitaan yang saya alami dapat saya manfaatkan, ketika hal – hal buruk menimpa saya, saya dapat menemukan cara – cara untuk terus melangkah maju.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel di atas

diinformasikan bahwa dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak

51.1% responden menyatakan setuju bahwa dalam menghadapi penderitaan, mereka belajar dari kegagalan pada masa silam dan mampu melampauinya. Selanjutnya 33.3% responden menyatakan sangat setuju bahwa dalam menghadapi penderitaan, mereka belajar dari kegagalan pada masa silam dan mampu melampauinya. Rata-rata item sebesar 4.04 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa dalam menghadapi penderitaan, mereka belajar dari kegagalan pada masa silam dan mampu melampauinya.

Kemudian dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 56.7% responden menyatakan setuju bahwa penderitaan yang mereka alami dapat mereka manfaatkan, ketika hal – hal buruk menimpa mereka, mereka dapat menemukan cara – cara untuk terus melangkah maju. Selanjutnya 23.3% responden menyatakan sangat setuju bahwa penderitaan yang mereka alami dapat mereka manfaatkan, ketika hal – hal buruk menimpa mereka, mereka dapat menemukan cara – cara untuk terus melangkah maju. Rata-rata item sebesar 3.92 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa penderitaan yang mereka alami dapat mereka manfaatkan, ketika hal – hal buruk menimpa mereka, mereka dapat menemukan cara – cara untuk terus melangkah maju.

4) Indikator Kemampuan Untuk Menghadapi Dan Melampaui Rasa Sakit

		Persepsi Responden					Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS	
X _{2.41}	f	25	48	8	5	4	3.94
	%	27.8%	53.3%	8.9%	5.6%	4.4%	
X _{2.42}	f	33	35	12	5	5	3.96
	%	36.7%	38.9%	13.3%	5.6%	5.6%	
Rata – Rata Indikator Kemampuan Untuk Menghadapi Dan Melampaui Rasa Sakit							3.95

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Keterangan :

X_{2.41} : Dalam menghadapi rasa sakit, saya akan menyadari keterbatasan pada diri saya dan menjadikan ini menjadi pelajaran bagi saya agar lebih berhati – hati agar tidak terulang kembali.

X_{2.42} : Dalam melampaui rasa sakit yang saya alami, tidak akan saya jadikan alasan dan menjadi lebih dekat dengan Tuhan dan yakin bahwa Tuhan akan memberi kesembuhan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel di atas

diinformasikan bahwa dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 53.3% responden menyatakan setuju bahwa dalam menghadapi rasa sakit, mereka akan menyadari keterbatasan pada diri mereka dan menjadikan ini menjadi pelajaran bagi mereka agar lebih berhati – hati agar tidak terulang kembali. Selanjutnya 27.8% responden menyatakan sangat setuju bahwa dalam menghadapi rasa sakit, mereka akan menyadari keterbatasan pada diri mereka dan menjadikan ini menjadi pelajaran bagi mereka agar lebih berhati – hati agar tidak terulang kembali. Rata-rata item sebesar 3.94

menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa dalam menghadapi rasa sakit, mereka akan menyadari keterbatasan pada diri mereka dan menjadikan ini menjadi pelajaran bagi mereka agar lebih berhati – hati agar tidak terulang kembali.

Kemudian dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 38.9% responden menyatakan setuju bahwa dalam melampaui rasa sakit yang mereka alami, tidak akan mereka jadikan alasan dan menjadi lebih dekat dengan Tuhan dan yakin bahwa Tuhan akan memberi kesembuhan. Selanjutnya 36.7% responden menyatakan sangat setuju bahwa dalam melampaui rasa sakit yang mereka alami, tidak akan mereka jadikan alasan dan menjadi lebih dekat dengan Tuhan dan yakin bahwa Tuhan akan memberi kesembuhan. Rata-rata item sebesar 3.96 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa dalam melampaui rasa sakit yang mereka alami, tidak akan mereka jadikan alasan dan menjadi lebih dekat dengan Tuhan dan yakin bahwa Tuhan akan memberi kesembuhan.

5) Indikator Kualitas Hidup Yang Diilhami Oleh Visi Dan Nilai

		Persepsi Responden					Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS	
X _{2.51}	f	25	35	18	8	4	3.77
	%	27.8%	38.9%	20.0%	8.9%	4.4%	
X _{2.52}	f	25	44	14	4	3	3.93
	%	27.8%	48.9%	15.6%	4.4%	3.3%	
Rata – Rata Indikator Kualitas Hidup Yang Diilhami Oleh Visi Dan Nilai							3.85

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Keterangan :

X_{2.51} : Saya setuju, apabila saya diminta bekerja ekstra demi menghasilkan kesempurnaan pada apapun yang saya lakukan demi terciptanya visi perusahaan.

X_{2.52} : Membaiknya kualitas hidup sebagai sebuah nikmat Tuhan yang mengabdikan pada nilai – nilai yang lebih tinggi, semakin mendorong saya untuk berbuat baik terhadap sesama.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel di atas

diinformasikan bahwa dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 38.9% responden menyatakan setuju bahwa mereka setuju, apabila mereka diminta bekerja ekstra demi menghasilkan kesempurnaan pada apapun yang mereka lakukan demi terciptanya visi perusahaan. Selanjutnya 27.8% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka setuju, apabila mereka diminta bekerja ekstra demi menghasilkan kesempurnaan pada apapun yang mereka lakukan demi terciptanya visi perusahaan. Rata-rata item sebesar 3.77 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka setuju, apabila mereka diminta bekerja ekstra demi menghasilkan kesempurnaan pada apapun yang mereka lakukan demi terciptanya visi perusahaan.

Kemudian dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 48.9% responden menyatakan setuju bahwa membaiknya kualitas hidup sebagai sebuah nikmat Tuhan yang mengabdikan pada nilai – nilai yang lebih tinggi, semakin mendorong mereka untuk berbuat baik terhadap sesama. Selanjutnya 27.8% responden menyatakan sangat

setuju bahwa membaiknya kualitas hidup sebagai sebuah nikmat Tuhan yang mengabdikan pada nilai – nilai yang lebih tinggi, semakin mendorong mereka untuk berbuat baik terhadap sesama. Rata-rata item sebesar 3.93 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa membaiknya kualitas hidup sebagai sebuah nikmat Tuhan yang mengabdikan pada nilai – nilai yang lebih tinggi, semakin mendorong mereka untuk berbuat baik terhadap sesama.

6) Indikator Ketidakingin Untuk Menyebabkan Kerugian Yang Tidak Perlu

		Persepsi Responden					Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS	
X _{2.61}	f	33	42	7	6	2	4.09
	%	36.7%	46.7%	7.8%	6.7%	2.2%	
X _{2.62}	f	22	45	14	7	2	3.87
	%	24.4%	50.0%	15.6%	7.8%	2.2%	
Rata – Rata Indikator Ketidakingin Untuk Menyebabkan Kerugian Yang Tidak Perlu							3.98

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Keterangan :

X_{2.61} : Berusaha memanfaatkan segala sesuatu dengan baik dan tidak merugikan orang lain.

X_{2.62} : Saya menerapkan sikap hati – hati dalam kehidupan sehari – hari untuk menghindari perbuatan yang sia – sia.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel di atas diinformasikan bahwa dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 46.7% responden menyatakan setuju bahwa berusaha memanfaatkan segala sesuatu dengan baik dan tidak merugikan orang lain.

Selanjutnya 36.7% responden menyatakan sangat setuju bahwa berusaha memanfaatkan segala sesuatu dengan baik dan tidak merugikan orang lain. Rata-rata item sebesar 4.09 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa berusaha memanfaatkan segala sesuatu dengan baik dan tidak merugikan orang lain.

Kemudian dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 50.0% responden menyatakan setuju bahwa mereka menerapkan sikap hati – hati dalam kehidupan sehari untuk menghindari perbuatan yang sia – sia. Selanjutnya 24.4% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka menerapkan sikap hati – hati dalam kehidupan sehari untuk menghindari perbuatan yang sia – sia. Rata-rata item sebesar 3.87 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka menerapkan sikap hati – hati dalam kehidupan sehari untuk menghindari perbuatan yang sia – sia.

7) Indikator Berpikir Secara Holistik

		Persepsi Responden					Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS	
X _{2.71}	f	11	47	18	10	4	3.57
	%	12.2%	52.2%	20.0%	11.1%	4.4%	
X _{2.72}	f	17	50	16	5	2	3.83
	%	18.9%	55.6%	17.8%	5.6%	2.2%	
Rata – Rata Indikator Berpikir Secara Holistik							3.70

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Keterangan :

X_{2.71} : Saya menyadari bahwa masalah – masalah yang saya alami saling berhubungan.

X2.72 : Dalam menyelesaikan masalah, saya sering mencari kontek yang lebih luas sehingga saya tahu akar permasalahannya dan cara menyelesaikannya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel di atas diinformasikan bahwa dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 52.2% responden menyatakan setuju bahwa mereka menyadari bahwa masalah – masalah yang mereka alami saling berhubungan. Selanjutnya 20.0% responden menyatakan ragu-ragu bahwa mereka menyadari bahwa masalah – masalah yang mereka alami saling berhubungan. Rata-rata item sebesar 3.57 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka menyadari bahwa masalah – masalah yang mereka alami saling berhubungan.

Kemudian dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 55.6% responden menyatakan setuju bahwa dalam menyelesaikan masalah, mereka sering mencari konteks yang lebih luas sehingga mereka tahu akar permasalahannya dan cara menyelesaikannya. Selanjutnya 18.9% responden menyatakan sangat setuju bahwa dalam menyelesaikan masalah, mereka sering mencari konteks yang lebih luas sehingga mereka tahu akar permasalahannya dan cara menyelesaikannya. Rata-rata item sebesar 3.83 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa dalam menyelesaikan masalah, mereka sering mencari konteks yang lebih

luas sehingga mereka tahu akar permasalahannya dan cara menyelesaikannya.

8) Indikator Kecenderungan Bertanya Untuk Mencarai Jawaban Yang Mendasar

		Persepsi Responden					Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS	
X _{2.81}	f	16	49	16	8	1	3.79
	%	17.8%	54.4%	17.8%	8.9%	1.1%	
X _{2.82}	f	25	48	9	4	4	3.96
	%	27.8%	53.3%	10.0%	4.4%	4.4%	
Rata – Rata Indikator Kecenderungan Bertanya Untuk Mencarai Jawaban Yang Mendasar							3.87

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Keterangan :

X_{2.81} : Saya sering memperhatikan sesuatu yang sedang terjadi dan selalu bertanya – tanya kenapa itu dapat terjadi.

X_{2.82} : Saya berusaha mencari jawaban atas persoalan yang sedang saya hadapi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel di atas diinformasikan bahwa dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 54.4% responden menyatakan setuju bahwa mereka menyadari bahwa mereka sering memperhatikan sesuatu yang sedang terjadi dan selalu bertanya – tanya kenapa itu dapat terjadi. Selanjutnya 17.8% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka menyadari bahwa mereka sering memperhatikan sesuatu yang sedang terjadi dan selalu bertanya – tanya kenapa itu dapat terjadi. Rata-rata item sebesar 3.79 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka menyadari bahwa

mereka sering memperhatikan sesuatu yang sedang terjadi dan selalu bertanya – tanya kenapa itu dapat terjadi.

Kemudian dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 53.3% responden menyatakan setuju bahwa mereka berusaha mencari jawaban atas persoalan yang sedang mereka hadapi. Selanjutnya 27.8% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka berusaha mencari jawaban atas persoalan yang sedang mereka hadapi. Rata-rata item sebesar 3.96 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka berusaha mencari jawaban atas persoalan yang sedang mereka hadapi.

9) Indikator Menjadi Pribadi Mandiri

		Persepsi Responden					Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS	
X2.91	f	10	40	9	20	11	3.20
	%	11.1%	44.4%	10.0%	22.2%	12.2%	
X2.92	f	16	51	12	7	4	3.76
	%	17.8%	56.7%	13.3%	7.8%	4.4%	
Rata – Rata Indikator Menjadi Pribadi Mandiri							3.48

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Keterangan :

X2.91 : Saya berkeyakinan bahwa hasil yang memuaskan hanya dapat dicapai atas usaha sendiri.

X2.92 : Saya berkeyakinan bahwa setiap tugas yang diberikan, dimana yang saya kerjakan adalah benar dan bersedia menanggung resiko dari tugas yang saya kerjakan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel di atas

diinformasikan bahwa dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak

44.4% responden menyatakan setuju bahwa Mereka berkeyakinan bahwa hasil yang memuaskan hanya dapat dicapai atas usaha sendiri. Selanjutnya 22.2% responden menyatakan tidak setuju bahwa Mereka berkeyakinan bahwa hasil yang memuaskan hanya dapat dicapai atas usaha sendiri. Rata-rata item sebesar 3.20 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu bahwa Mereka berkeyakinan bahwa hasil yang memuaskan hanya dapat dicapai atas usaha sendiri.

Kemudian dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 56.7% responden menyatakan setuju bahwa mereka berkeyakinan bahwa setiap tugas yang diberikan, dimana yang mereka kerjakan adalah benar dan bersedia menanggung resiko dari tugas yang mereka kerjakan. Selanjutnya 17.8% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka berkeyakinan bahwa setiap tugas yang diberikan, dimana yang mereka kerjakan adalah benar dan bersedia menanggung resiko dari tugas yang mereka kerjakan. Rata-rata item sebesar 3.76 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka berkeyakinan bahwa setiap tugas yang diberikan, dimana yang mereka kerjakan adalah benar dan bersedia menanggung resiko dari tugas yang mereka kerjakan.

c) Data Kinerja Karyawan

Persepsi peserta didik pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat melalui tabel berikut :

1) Indikator Jumlah Pekerjaan

		Persepsi Responden					Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS	
Y _{1.11}	f	8	60	13	6	3	3.71
	%	8.9%	66.7%	14.4%	6.7%	3.3%	
Y _{1.12}	f	17	44	18	6	5	3.69
	%	18.9%	48.9%	20.0%	6.7%	5.6%	
Rata – Rata Indikator Jumlah Pekerjaa							3.70

Keterangan :

Y_{1.11} : Kuantitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan.

Y_{1.12} : Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak – banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel di atas diinformasikan bahwa dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 66.7% responden menyatakan setuju bahwa kuantitas kerja yang mereka lakukan sesuai dengan target yang diberikan. Selanjutnya 14.4% responden menyatakan ragu-ragu bahwa kuantitas kerja yang mereka lakukan sesuai dengan target yang diberikan. Rata-rata item sebesar 3.71 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kuantitas kerja yang mereka lakukan sesuai dengan target yang diberikan.

Kemudian dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 48.9% responden menyatakan setuju bahwa mereka cenderung

menyelesaikan pekerjaan sebanyak – banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja. Selanjutnya 20.0% responden menyatakan ragu-ragu bahwa mereka cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak – banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja. Rata-rata item sebesar 3.69 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak – banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja.

2) Indikator Kualitas Pekerjaan

		Persepsi Responden					Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS	
Y _{1.21}	f	20	51	13	2	4	3.90
	%	22.2%	56.7%	14.4%	2.2%	4.4%	
Y _{1.22}	f	29	40	12	7	2	3.97
	%	32.2%	44.4%	13.3%	7.8%	2.2%	
Rata – Rata Indikator Kualitas Pekerjaan							3.93

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Keterangan :

Y_{1.21} : Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.

Y_{1.22} : Kualitas kerja yang baik, ditentukan dari pegawai yang cakap dan teliti dalam menguasai bidang pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel di atas diinformasikan bahwa dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 56.7% responden menyatakan setuju bahwa selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan. Selanjutnya 22.2% responden menyatakan sangat setuju bahwa selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan. Rata-rata item sebesar 3.90 menunjukkan bahwa

sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.

Kemudian dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 44.4% responden menyatakan setuju bahwa kualitas kerja yang baik, ditentukan dari pegawai yang cakap dan teliti dalam menguasai bidang pekerjaannya. Selanjutnya 32.2% responden menyatakan sangat setuju bahwa kualitas kerja yang baik, ditentukan dari pegawai yang cakap dan teliti dalam menguasai bidang pekerjaannya. Rata-rata item sebesar 3.97 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kualitas kerja yang baik, ditentukan dari pegawai yang cakap dan teliti dalam menguasai bidang pekerjaannya.

3) Indikator Ketepatan Waktu

		Persepsi Responden					Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS	
Y _{1.31}	f	19	46	16	6	3	3.80
	%	21.1%	51.1%	17.8%	6.7%	3.3%	
Y _{1.32}	f	20	41	15	10	4	3.70
	%	22.2%	45.6%	16.7%	11.1%	4.4%	
Rata – Rata Indikator Ketepatan Waktu							3.75

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Keterangan :

Y_{1.31} : Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.

Y_{1.32} : Saya setuju, apabila ada peningkatan kecepatan waktu dalam bekerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel di atas diinformasikan bahwa dari 90 responden pada Karyawan PT

Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 51.1% responden menyatakan setuju bahwa selalu menyelesaikan tugas tepat waktu. Selanjutnya 21.1% responden menyatakan sangat setuju bahwa selalu menyelesaikan tugas tepat waktu. Rata-rata item sebesar 3.80 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.

Kemudian dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 45.6% responden menyatakan setuju bahwa mereka setuju, apabila ada peningkatan kecepatan waktu dalam bekerja. Selanjutnya 22.2% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka setuju, apabila ada peningkatan kecepatan waktu dalam bekerja. Rata-rata item sebesar 3.70 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka setuju, apabila ada peningkatan kecepatan waktu dalam bekerja.

4) Indikator Tingkat Kehadiran

		Persepsi Responden					Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS	
Y1.41	f	20	30	21	13	6	3.50
	%	22.2%	33.3%	23.3%	14.4%	6.7%	
Y1.42	f	19	27	25	16	3	3.48
	%	21.1%	30.0%	27.8%	17.8%	3.3%	
Rata – Rata Indikator Tingkat Kehadiran							3.49

Sumber : Olahan penulis, 2018

Keterangan :

Y1.41 : Saya setuju, jika kehadiran pegawai dibawah standar kerja yang diterapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

Y_{1.42} : Datang dan pulang kerja tepat waktu

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel di atas diinformasikan bahwa dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 33.3% responden menyatakan setuju bahwa mereka setuju, apabila kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Selanjutnya 23.3% responden menyatakan ragu-ragu bahwa mereka setuju, apabila kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Rata-rata item sebesar 3.50 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka setuju, apabila kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

Kemudian dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 30.0% responden menyatakan setuju bahwa datang dan pulang kerja tepat waktu. Selanjutnya 27.8% responden menyatakan ragu-ragu bahwa datang dan pulang kerja tepat waktu. Rata-rata item sebesar 3.48 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa datang dan pulang kerja tepat waktu.

5) Indikator Kemampuan Kerjasama

		Persepsi Responden					Rata-Rata
		SS	S	RR	TS	STS	
Y1.51	f	22	50	10	6	2	3.93
	%	24.4%	55.6%	11.1%	6.7%	2.2%	
Y1.52	f	27	38	13	8	4	3.84
	%	30.0%	42.2%	14.4%	8.9%	4.4%	
Rata – Rata Indikator Kemampuan Kerjasama							3.88

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Keterangan :

Y1.51 : Saya dapat membangun hubungan baik dengan atasan serta sesama rekan kerja.

Y1.52 : Kinerja saya baik jika, saya mendapatkan tim kerja yang saling mendukung.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel di atas diinformasikan bahwa dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 55.6% responden menyatakan setuju bahwa mereka dapat membangun hubungan baik dengan atasan serta sesama rekan kerja. Selanjutnya 24.4% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka dapat membangun hubungan baik dengan atasan serta sesama rekan kerja. Rata-rata item sebesar 3.93 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka dapat membangun hubungan baik dengan atasan serta sesama rekan kerja.

Kemudian dari 90 responden pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur, paling banyak 42.2% responden menyatakan setuju bahwa kinerja mereka baik jika, mereka mendapatkan tim kerja yang saling mendukung. Selanjutnya 30.0% responden menyatakan sangat setuju bahwa kinerja mereka

baik jika, mereka mendapatkan tim kerja yang saling mendukung. Rata-rata item sebesar 3.84 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kinerja mereka baik jika, mereka mendapatkan tim kerja yang saling mendukung.

C. Analisa Pengaruh Variabel Lingkungan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Analisis pengaruh variabel lingkungan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap variabel kinerja karyawan dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

a) Pengujian Asumsi Klasik

1) Asumsi Normalitas

Uji asumsi normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang dihasilkan oleh model analisis regresi berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat melalui uji *Kolmogorov Smirnov*. Residual dinyatakan normal apabila probabilitas dari uji *Kolmogorov Smirnov* bernilai lebih besar dari *level of significant (alpha=5%)*. Berikut ini adalah hasil pengujian asumsi normalitas melalui *Kolmogorov Smirnov*:

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.98870020
	Absolute	.141
Most Extreme Differences	Positive	.080
	Negative	-.141
Kolmogorov-Smirnov Z		1.334
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

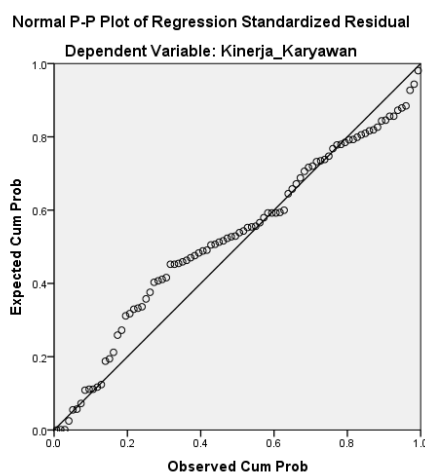
Tabel Uji Normalitas

	Kinerja karyawan
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	1.334
Probabilitas	0.057

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel di atas, pengujian asumsi normalitas menghasilkan statistik uji *Kolmogorov Smirnov* sebesar 1.334 dengan probabilitas sebesar 0.057. Hasil ini menunjukkan bahwa probabilitas $> \text{level of significant}$ ($\alpha=5\%$). Hal ini berarti residual yang dihasilkan dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Normalitas dengan analisis grafik



Gambar 4.3 Grafik Normal P – P Plot Regression Standardized Residual

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tampilan *Normal P – P Plot Regression Standardized Residual* terlihat bahwa titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan meskipun terdapat sedikit plot yang menyimpang dari garis diagonal.

2) Asumsi Multikolinieritas

Asumsi multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi/hubungan antar variabel independen atau tidak. Pengujian asumsi multikolinieritas diharapkan tidak terdapat korelasi/hubungan antara variabel independen. Untuk mendeteksi apakah ada korelasi/hubungan antar variabel independen atau tidak dapat dilihat dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Asumsi multikolinieritas terpenuhi apabila VIF bernilai kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0.1 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen. Berikut ini adalah hasil pengujian asumsi multikolinieritas melalui VIF :

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Kesadaran emosional (X ₁)	0.358	2.791
Kecerdasan spiritual (X ₂)	0.358	2.791

Sumber : Olahan penulis, 2018

Berdasarkan tabel 4.4, berikut hasil pengujian dari masing – masing variabel bebas:

- *Tolerance* untuk Kecerdasan Emosional adalah 0,358
- *Tolerance* untuk Kecerdasan Spiritual adalah 0,358

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai $Tolerance > 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji multikolineritas dapat pula dihasilkan dengan cara membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan angka 10. Jika $VIF > 10$ maka terjadi multikolinieritas. Berikut hasil pengujian masing – masing variabel bebas:

- VIF untuk Kecerdasan Emosional adalah 2,791
- VIF untuk Kecerdasan Spiritual adalah 2,791

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolineritas dapat disimpulkan bahwa asumsi multikolinieritas dinyatakan terpenuhi.

3) Asumsi Heteroskedastisitas

Asumsi heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah residual memiliki ragam yang homogen (konstan) atau tidak. Pengujian asumsi heteroskedastisitas diharapkan residual memiliki ragam yang homogen. Pengujian asumsi heteroskedastisitas dapat dilihat melalui uji Gletser, dengan kriteria apabila nilai probabilitas $> level\ of\ significance$ ($\alpha = 5\%$) maka residual dinyatakan bahwa residual memiliki ragam yang homogen. Berikut ini adalah hasil pengujian asumsi heteroskedastisitas :

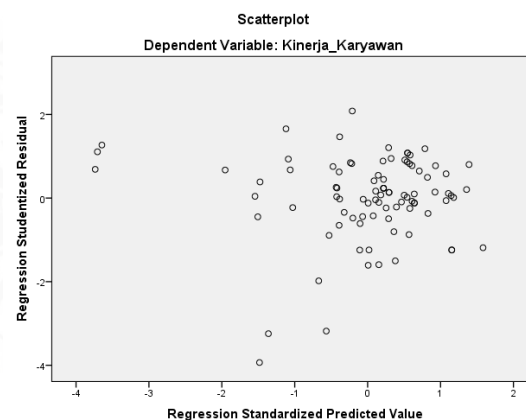
Tabel 4.5 Tabel Uji Heterokedastisitas

Variabel	Probabilitas
Kecerdasan Emosional	0,086
Kecerdasan Spiritual	0,805

Sumber : Olahan penulis, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas semua variabel $>$ alpha (5%), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa residual memiliki ragam yang homogen. Sehingga asumsi heteroskedastisitas dinyatakan terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas dengan analisis grafik



Gambar 4.4 Grafik Heteroskedastisitas
Sumber : Olahan Penulis, 2018

Berdasarkan tampilan pada *scatterplot* terlihat bahwa plot menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*. Oleh karena itu maka berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik, pada model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

D. Hasil Estimasi Pengaruh Variabel Lingkungan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh variabel lingkungan kesadaran emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 4.6 Koefisien Determinasi

Variabel	Koefisien	Standardized Coefficient	Tstatistic	Prob
Konstanta	-0.419		-1.218	0.227
Kecerdasan emosional	0.687	0.503	4.701	0.000
Kecerdasan spiritual	0.390	0.340	3.179	0.002
<i>Fstatistic</i> = 78.363		Prob = 0.000		
R-squared = 0.643		Adj R-squared = 0.635		

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

1) Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya kontribusi Lingkungan kesadaran emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan dapat diketahui melalui koefisien determinasinya (adjusted R^2) yaitu sebesar 0.635. Hal ini berarti keragaman variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kesadaran emosional dan kecerdasan spiritual sebesar 63.5%, atau dengan kata lain kontribusi variabel lingkungan kesadaran emosional dan kecerdasan spiritual terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 63.5%, sedangkan sisanya sebesar 36.5% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

2) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

a) Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis simultan digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel lingkungan kesadaran emosional dan kecerdasan spiritual terhadap variabel kinerja karyawan. Kriteria pengujian menyatakan jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau probabilitas $< level\ of\ significance\ (\alpha)$ maka terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel lingkungan kesadaran emosional dan kecerdasan spiritual terhadap variabel kinerja karyawan.

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Tabel 4.7 Uji Simultas (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	35.164	2	17.582	78.363	.000 ^b
Residual	19.520	87	.224		
Total	54.685	89			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan_Spiritual, Kecerdasan_Emosional

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Pengujian hipotesis secara simultan menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 78.363 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas $< level\ of\ significance\ (\alpha=5\%)$. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) variabel lingkungan kesadaran emosional dan kecerdasan spiritual terhadap variabel kinerja karyawan.

b) Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel kesadaran emosional terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel kecerdasan spiritual terhadap variabel kinerja karyawan. Kriteria pengujian menyatakan jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau probabilitas $< level\ of\ significance$ (α) maka terdapat pengaruh signifikan secara individu variabel kesadaran emosional terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel kecerdasan spiritual terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.8 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.419	.344		-1.218	.227		
1 Kecerdasan_Emosional	.687	.146	.503	4.701	.000	.358	2.791
Kecerdasan_Spiritual	.390	.123	.340	3.179	.002	.358	2.791

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

a. Uji Hipotesis Parsial antara Variabel Kesadaran Emosional Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis secara parsial variabel kesadaran emosional menghasilkan nilai t hitung sebesar 4.701 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas $< level\ of\ significance$ ($\alpha=5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel kesadaran emosional terhadap variabel kinerja karyawan.

b. Uji Hipotesis *Parsial* antara Variabel Kesadaran Spiritual Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis secara parsial variabel kecerdasan spiritual menghasilkan nilai t hitung sebesar 3.179 dengan probabilitas sebesar 0.002. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas $< \text{level of significance}$ ($\alpha=5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel kecerdasan spiritual terhadap variabel kinerja karyawan.

c. Uji Hipotesis *Parsial* antara Konstanta Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis secara parsial variabel konstanta menghasilkan nilai t hitung sebesar -1.218 dengan probabilitas sebesar 0.227. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas $> \text{level of significance}$ ($\alpha=5\%$). Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial konstanta terhadap variabel kinerja karyawan.

3) Model Empirik Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi dari hasil estimasi analisis regresi linier sederhana adalah:

$$\text{Kinerja Karyawan} = -0.419 + 0.687 \text{ Kesadaran Emosional} + 0.390 \text{ Kecerdasan Spiritual}$$

Persamaan di atas menunjukkan hal-hal sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar -0.419 mengindikasikan bahwa apabila variabel lingkungan kesadaran emosional dan kecerdasan spiritual bernilai konstan maka besarnya pengukuran variabel kinerja karyawan sebesar -0.419.
2. Koefisien variabel kesadaran emosional sebesar 0.687 mengindikasikan bahwa kesadaran emosional berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kesadaran emosional maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Koefisien variabel kecerdasan spiritual sebesar 0.390 mengindikasikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan spiritual maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4) Pengaruh Dominan

Pengaruh dominan variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat melalui *standardized coefficient* yang paling besar. Hasil estimasi yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki koefisien standardisasi terbesar adalah variabel kesadaran emosional sebesar 0.503. Dengan demikian kesadaran emosional memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Gambaran Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kinerja Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero)

a. Variabel Kecerdasan Emosional (X_1)

Analisis deskripsi rata – rata persepsi responden dari variabel kecerdasan emosional (X_1) untuk setiap indikatornya adalah sebagai berikut: rata – rata indikator kesadaran diri adalah 3.83, rata – rata indikator pengaturan diri adalah 4.00, rata – rata indikator motivasi adalah 4.00, rata – rata indikator empati adalah 3.87, dan untuk rata – rata indikator keterampilan sosial adalah 3.77. Sehingga hasil skor rata – rata jawaban responden atau nilai *grand mean* dari variabel kecerdasan emosional (X_1) secara total adalah sebesar 3,89. Sehingga rata – rata persepsi responden tersebut berada pada range 3,41 – 4,20 yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berada pada kategori Setuju. Rata – rata persepsi terendah terletak pada indikator keterampilan sosial dengan skor 3.77. Sedangkan untuk rata – rata persepsi tertinggi terletak pada indikator pengaturan diri dan motivasi dengan skor 4.00.

Mengingat dengan adanya teori dari Mangkunegara (2009:67) bahwa kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) sehingga kinerja (P) = $A \times M$, disamping kemampuan perlu juga pertimbangan motivasi untuk menilai kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya teori tersebut bahwa

kemampuan dan motivasi merupakan faktor yang berpengaruh sangat penting untuk kinerja karyawan. Melihat dari hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa rata – rata tertinggi dari persepsi responden dalam indikator kecerdasan emosional memperoleh skor 4.00 dimana itu merupakan rata – rata dari indikator pengaturan diri dan motivasi. Dalam pengaturan diri tentunya dibutuhkan kemampuan dalam mengelola kondisi, implus dan sumber daya diri sendiri. Sehingga menurut Goleman (2005:45) kecerdasan emosional merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebihi – lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan berdoa.

b. Variabel Kecerdasan Spiritual (X₂)

Analisis deskripsi rata – rata persepsi responden dari variabel kecerdasan spiritual (X₂) untuk setiap indikatornya adalah sebagai berikut: rata – rata indikator kemampuan bersikap fleksibel adalah 3.91, rata – rata indikator tingkat kesadaran diri yang tinggi adalah 3.96, rata – rata indikator kemampuan untuk menghadapi & memanfaatkan penderitaan adalah 3.98, rata – rata indikator kemampuan untuk menghadapi dan melapau rasa sakit adalah 3.95, rata – rata indikator kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai adalah 3.85, rata – rata indikator ketidakinginan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu

adalah 3.98, rata – rata indikator berpikir secara holistik adalah 3.70, rata – rata indikator kecenderungan bertanya untuk mencari jawaban yang mendasar adalah 3.87, dan rata – rata indikator menjadi pribadi yang mandiri adalah 3.48. Sehingga hasil skor rata – rata jawaban responden atau nilai *grand mean* dari variabel kecerdasan spiritual (X_2) secara total adalah sebesar 3,85. Sehingga rata – rata persepsi responden tersebut berada pada range 3,41 – 4,20 yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual berada pada kategori Setuju. Rata – rata persepsi terendah terletak pada indikator menjadi pribadi mandiri dengan skor 3.48. Sedangkan untuk rata – rata persepsi tertinggi terletak pada indikator ketidakinginan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu dengan skor 3.98.

Mengingat dengan adanya teori dari Agustian (2001:57) bahwa kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan dan memecahkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Dari analisis rata – rata persepsi tertinggi terletak pada indikator ketidak inginan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu, berdasarkan teori Agustian (2001:57) tersebut dinyatakan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, kecerdasan untuk menempatkan dan memecahkan

perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya dari teori ini mendukung analisis deskripsi dimana kecerdasan spiritual juga merupakan kemampuan untuk memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku dan kegiatan, serta mampu menyinergikan IQ, EQ, dan SQ secara komprehensif (Agustian, 2001:45). Sedangkan menurut teori Moeheriono 2014:96 menyatakan arti kinerja yang sebenarnya berasal dari kata – kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Dengan kata lain bahwa kinerja yang baik juga dipengaruhi oleh karyawan yang dapat menempatkan dan memecahkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya sehingga prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dapat meningkat dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Analisis deskripsi rata – rata persepsi responden dari variabel kinerja karyawan (Y) untuk setiap indikatornya adalah sebagai berikut: rata – rata indikator kuantitas kerja adalah 3.70, rata – rata indikator kualitas kerja adalah 3.93, rata – rata indikator pemanfaatan waktu adalah 3.75, rata – rata indikator tingkat kehadiran adalah 3.49, dan rata – rata indikator kerjasama adalah 3.88. Sehingga hasil skor rata – rata jawaban responden atau nilai *grand mean* dari variabel kinerja karyawan (Y) secara total adalah sebesar 3,75. Sehingga rata – rata

persepsi responden tersebut berada pada range 3,41 – 4,20 yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual berada pada kategori baik. Rata – rata persepsi terendah terletak pada indikator tingkat kehadiran dengan skor 3.49. Sedangkan untuk rata – rata persepsi tertinggi terletak pada indikator kualitas kerja dengan skor 3.93.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:67) kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) sehingga kinerja (P) = $A \times M$, disamping kemampuan perlu juga pertimbangan motivasi untuk menilai kinerja karyawan. Menurut (Moehariono 2014:96) menyatakan arti kinerja yang sebenarnya berasal dari kata – kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Berdasarkan analisis deskripsi dari variabel kinerja karyawan akan baik dimana jika kualitas kerja juga baik. Untuk meningkatkan kualitas kerja yang baik dibutuhkan prestasi kerja yang dapat diperoleh dari kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) karyawan itu sendiri. Dimana karyawan yang memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan mudah mencapai tujuan dan nilai perusahaan.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel kecerdasan emosional (X1) dan variabel kecerdasan spiritual (X2) yang memiliki hasil pengujian secara simultan tersebut menunjukkan probabilitas *<level of significance* ($\alpha=5\%$) sehingga variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan korelasi antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan termasuk dalam kategori kuat. Selain itu berdasarkan nilai *adjusted R Square* diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan spiritual (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.635. Hal ini berarti keragaman variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kesadaran emosional dan kecerdasan spiritual sebesar 63.5%, atau dengan kata lain kontribusi variabel kesadaran emosional dan kecerdasan spiritual terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 63.5%, sedangkan sisanya sebesar 36.5% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) sehingga kinerja $(P) = A \times M$, disamping kemampuan perlu juga pertimbangan motivasi untuk menilai kinerja karyawan. Menurut Robbins (2003:378)

dalam Wibowo (2011: 156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas yang tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Sedangkan Wibowo (2011:379) mengartikan motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus – menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata – rata jawaban responden pada variabel kecerdasan emosional adalah dengan *grand mean* 3.89. Sedangkan dalam variabel kecerdasan spiritual rata – rata jawaban responden adalah dengan *grand mean* 3.85. Hal ini berarti variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berkategori dengan nilai “Setuju”. Dimana kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi ataupun dalam suatu perusahaan. Dengan ini karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) setuju bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap

kinerja karyawan dengan item pernyataan yang diajukan oleh peneliti. Item - item pertanyaan dalam kecerdasan emosional adalah sebagai berikut: lebih baik menyendiri daripada bertengkar dengan rekan kerja, karyawan mengetahui bagaimana harus bersikap dalam situasi sulit, karyawan mampu melakukan pekerjaan tanpa mengeluh, karyawan melakukan sesuatu dengan hati – hati, karyawan menyampaikan sesuatu dengan kenyataan, karyawan mampu mengelolah emosi meskipun dalam keadaan penuh tekanan, karyawan berusaha memperbaiki diri dan terus berjuang untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, karyawan dapat memotivasi diri sendiri untuk mencapai hasil yang terbaik, karyawan dapat melihat sisi positif dan negatif dari segala hal, karyawan dapat memahami perasaan orang lain atau rekan kerja, karyawan dapat memikirkan perasaan orang lain sebelum mengungkapkan pandangan diri sendiri, karyawan senang membantu rekan kerja / orang lain yang mengalami kesulitan, karyawan dapat memelihara hubungan baik dengan semua pihak, karyawan mampu bekerjasama dengan orang yang berbeda pandangan, karyawan dapat berhubungan dengan orang lain meskipun dalam konflik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki kecerdasan emosional yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan dalam item – item pernyataan dalam kecerdasan spiritual yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut: dapat beradaptasi dengan keadaan atau lingkungan baru, antusias dalam melakukan sesuatu, menyadari kekurangan, menyadari kosekuensi dari

setiap perbuatan, dapat menghadapi penderitaan, dapat memanfaatkan penderitaan ketika hal buruk menimpa dan menukan cara untuk terus maju, dapat menghadapi rasa sakit dan menjadikan pelajaran, dapat melampaui rasa sakit dan menjadi lebih dekat dengan tuhan, bekerja ekstra demi menghasilkan kesempurnaan dan terciptanya visi, mengabdikan pada nilai – nilai yang lebih tinggi, berusaha memanfaatkan segala sesuatu dengan baik dan tidak merugikan orang lain, menerapkan sikap hati – hati dalam kehidupan sehari – hari, menyadari permasalahan yang dialami saling berhubungan, mencari konteks yang lebih luas hingga mengetahui akar permasalahannya, sering memperhatikan sesuatu yang sedang terjadi, berusaha mencari jawaban atas persoalan yang terjadi, hasil memuaskan dapat dicapai atas usaha sendiri, mengerjakan tugas yang diberikan dan bersedia menanggung resiko. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki kecerdasan spiritual yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Septina Mulya (2007) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan cukup besar. Tanpa adanya kecerdasan emosional, maka kinerja karyawan akan menjadi rendah, sehingga produktivitas karyawan juga akan menjadi rendah. Oleh karena itu perlu adanya pemberdayaan kecerdasan emosional yang optimal guna meningkatkan kinerja. Selain itu penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Devi Rolliyawati (2011) yang juga

menyatakan terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Sedangkan menurut Ida Nur Hidayati mengatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang tinggi akan berdampak baik pada kinerja karyawan. Pihak perusahaan harus senantiasa mengawasi dan memotivasi karyawan agar kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan tidak menurun sehingga tujuan – tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai nilai dan visi perusahaan.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel kecerdasan emosional (X_1) diperoleh signifikansi sebesar 4,701 dengan probabilitas sebesar 0,0000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas $< level\ of\ significance$ ($\alpha = 5\%$)., sehingga variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata – rata jawaban item – item pada kecerdasan emosional

adalah “Baik” atau “setuju” dengan nilai *grand mean* sebesar 3.89. melihat rata – rata jawaban responden tertinggi terletak pada indikator pengaturan diri dan indikator motivasi dengan *grand mean* sebesar 4.00.

Melihat dari rata – rata responden tertinggi terletak pada indikator pengaturan diri dan indikator motivasi yang mana juga diperkuat dengan teori Mangkunegara (2009:67) kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) sehingga kinerja $(P) = A \times M$, disamping kemampuan perlu juga pertimbangan motivasi untuk menilai kinerja karyawan. Secara teori terbukti bahwa karyawan yang memiliki kemampuan mengatur emosi dan dapat memotivasi diri dalam bekerja maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal. Sebaliknya, apabila karyawan tidak memiliki kemampuan mengatur emosinya dan memotivasi diri dalam bekerja maka akan menghambat pekerjaan dan hal ini akan membuat kinerja menurun.

b. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel kecerdasan spiritual (X_2) diperoleh signifikansi sebesar 3,179 dengan probabilitas sebesar 0,0002. Hasil pengujian tersebut menunjukkan probabilitas $< level\ of\ significance$ ($\alpha = 5\%$)., sehingga variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan

bahwa rata – rata jawaban item – item pada kecerdasan emosional adalah “Baik” dengan nilai *grand mean* sebesar 3.85. melihat rata – rata jawaban responden tertinggi terletak pada indikator kemampuan untuk menghadapi & memanfaatkan penderitaan serta indikator ketidakingin untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu dengan *grand mean* sebesar 3.98. Artinya banyak karyawan menilai bahwa kecerdasan spiritual utamanya dilihat dari kemampuan untuk menghadapi penderitaan yang belajar dari kegagalan pada masa silam dan mampu melampauinya serta memanfaatkan penderitaan ketika hal buruk menimpa dan mencari cara untuk terus melangkah maju.

Berdasarkan teori menurut Zohar dan Marshall (2007:30) bahwa kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan dan memecahkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Mengacu pada teori motivasi yang dikemukakan Maslow, kecerdasan spiritual terkait dengan aktualisasi diri atau pemenuhan tujuan hidup, yang merupakan tingkatan motivasi yang tertinggi. Kecerdasan spiritual yang tinggi ditandai dengan adanya pertumbuhan dan transformasi pada diri seseorang, tercapainya kehidupan yang berimbang antara karier / pekerjaan dan pribadi/keluarga, serta adanya perasaan suka cita serta puas yang

diwujudkan dalam bentuk menghasilkan kontribusi yang positif dan berbagi kebahagiaan kepada lingkungan. Menurut Agustian (2007:45) *Spiritual Quotient* atau *SQ* diyakini merupakan tingkatan tertinggi dari kecerdasan, yang digunakan untuk menghasilkan arti (meaning) dan nilai (value).

Dari hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan *SQ* yang tinggi biasanya akan lebih cepat mengalami pemulihan dari suatu penyakit, baik secara fisik maupun mental. Karyawan lebih mudah bangkit dari suatu kejatuhan atau penderitaan, lebih tahan menghadapi stres, lebih mudah melihat peluang karena memiliki sikap mental positif serta lebih ceria, bahagia dan merasa puas dalam menjalani kehidupan. Namun berbeda dengan karyawan yang memiliki *SQ* rendah. Pada orang dengan *SQ* rendah, keberhasilan dalam hal karier, pekerjaan, penghasilan, status dan masih banyak lagi hal-hal yang bersifat materi ternyata tidak selalu mampu membuatnya bahagia. Persaingan dan perbedaan kepentingan yang berlangsung begitu ketat sering kali membuat manusia kehilangan arah dan identitas.

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti mengambil kesimpulan terhadap pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya dari kesimpulan tersebut peneliti akan memberikan saran – saran dengan tujuan dapat bermanfaat dalam meningkatkan Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kinerja Karyawan pada karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur. Kesimpulan dan saran yang penulis sajikan berdasarkan atas perumusan masalah, tujuan penelitian dan hasil pengujian hipotesis pada bab – bab sebelumnya.

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada penghitungan analisis linier berganda, dapat diketahui:

1. Hasil pengujian deskriptif melalui rata – rata masing – masing variabel, dapat disimpulkan bahwa rata – rata persepsi responden pada variabel kecerdasan emosional (X_1), Kecerdasan spiritual (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki skor yang berada pada *range* antara 3.41 – 4.20. Kategori pada *range* antara tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kinerja karyawan pada PT Industri Kereta Api (Persero) sudah baik.
2. Pengaruh secara simultan (bersama – sama) tiap variabel bebas terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan pengujian *F-test*. Dari hasil analisis

regresi linier berganda diperoleh hasil pengujian secara simultan yang menunjukkan bahwa probabilitas $< level\ of\ significance$ ($\alpha=5\%$) sehingga variabel kecerdasan emosional dan variabel kecerdasan spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara simultan variabel kecerdasan emosional dan variabel kecerdasan spiritual terhadap variabel kinerja karyawan dapat diterima.

3. Untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas yaitu variabel kecerdasan emosional (X_1) dan variabel kecerdasan spiritual (X_2) terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan pengujian *t-test*. Berdasarkan pada hasil uji parsial didapatkan bahwa kedua variabel masing – masing hasil pengujian menunjukkan probabilitas $< level\ of\ significance$ ($\alpha=5\%$), sehingga kedua variabel kecerdasan emosional dan variabel kecerdasan spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

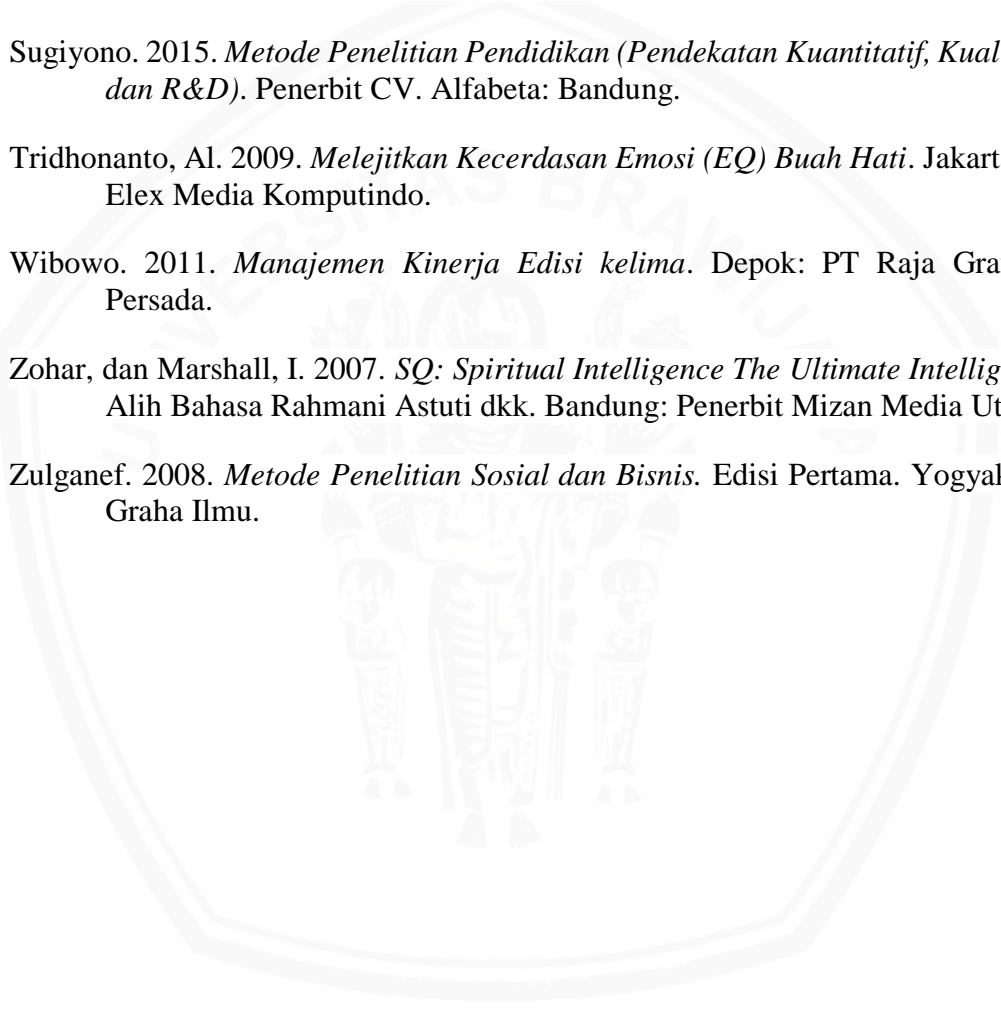
Berdasarkan hasil analisis pembahasan dan kesimpulan maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan baik bagi peneliti, akademisi, maupun perusahaan, khususnya PT Industri Kereta Api (Persero) sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual merupakan salah satu komponen yang mampu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. untuk itu perusahaan khususnya PT Industri Kereta Api (Persero) perlu mempertahankan dan meningkatkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual karyawan, salah satunya dengan memberikan kemampuan dan motivasi dalam lingkungan kerja.
2. Kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) dapat lebih mudah mencapai kinerja yang baik. Untuk itu manajemen PT Industri Kereta Api (Persero) perlu memperhatikan dan meningkatkan kemampuan dan motivasi dalam kinerja karyawan. Dimana kemampuan dapat mengatur emosi dan memotivasi diri dalam bekerja sehingga lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.
3. Penelitian selanjutnya dapat menguji dan mengembangkan kembali penelitian ini dengan obyek yang berbeda, misalnya pada organisasi atau perusahaan swasta, dan dapat membandingkan hasilnya dengan hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'aruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswanda Pressindo.
- Agustian, Ari Ginanjar. 2007. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient, New Edition*. Jakarta: Penerbit Arga.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Armstrong, Michael. 2004. *Performance Management*, Tugu Publisher. Nyaturan (Terjemahan). Hal. 29.
- As'ad. 2003. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*. Ed.2. Liberty. Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bastian, Indra. 2001. *Akuntansi Sektor Publik, Edisi Pertama*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta. Hal. 329.
- Bradberry, Travis dan Greaves, Jead. 2007. *Menerapkan EQ di Tempat Kerja dan Ruang Keluarga*. Yogyakarta: Think Yogyakarta. Halaman 63.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Goleman, Daniel. 2005. *Kecerdasan emosi untuk mencapai puncak prestasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- . 2005. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Indriantoron, Nur., Bambang Supomo. 2009. *Metedologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Nggermanto, Agus. 2001. *Quantum Quotiont, Kecerdasan Quontum, Cara Cepat Melejitkan IQ, EQ, SQ Secara Harmoni*. Bandung: Nuansa. Hal. 144 – 146.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu,. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdayakarya. Hal.18.
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2002. *Human Resources Management*, Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat. Hal.81.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Ricky W. Griffin, 2003. *Manajemen*, Edisi kelima, Jakarta, Erlangga, (terjemahan).
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pretice Hall.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian (Editor). 2011. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: PT Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sudarmanto, R Gunawan. 2013. *Statistika Terapan Berbasis Komputer Dengan Program IBM SPSS Statistic 19*. Jakarta: PT Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Tridhonanto, Al. 2009. *Melejitkan Kecerdasan Emosi (EQ) Buah Hati*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja Edisi kelima*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Zohar, dan Marshall, I. 2007. *SQ: Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. Alih Bahasa Rahmani Astuti dkk. Bandung: Penerbit Mizan Media Utama.
- Zulganef. 2008. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.



Lampiran 1. Pengantar Kuesioner & Kuesioner**PENGANTAR KUESIONER**

Hal : Permohonan Pengajuan Kuesioner

Lampiran : 2 (dua) berkas

Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur)

Kepada Yth : Bapak / Ibu / Saudara/i
Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero)
Madiun, Jawa Timur

Dengan Hormat,

Sebagai persyaratan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang. Mahasiswa diwajibkan melakukan penelitian dalam rangka memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur)”.

Berkenaan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak / Ibu / Saudara/i untuk membantu mengisi daftar pernyataan yang telah disediakan berdasarkan keadaan yang sebenarnya. Semua jawaban tidak akan mengganggu privasi Bapak / Ibu / Saudara/i. Peneliti menjamin kerahasiaan jawaban yang diberikan, karena jawaban tersebut hanya sebagai kepentingan akademis.

Dalam kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebanyak – banyaknya atas kesediaan Bapak / Ibu / Saudara/i yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini dan penulis mohon maaf yang sebesar – besarnya apabila pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak / Ibu / Saudara/i.

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

Hormat saya,

Hamidah Nayati Utami, Dr., S.Sos, M.Si
NIP. 19721117 199802 2 001

Desty Sesiana Indriyani
NIM. 145030207111035

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur)

A. IDENTITAS DIRI

(identitas responden)

- a. Nomer Responden : (diisi oleh peneliti)
- b. Nama :
- c. Jenis Kelamin : Laki – laki / Perempuan *)
- d. Usia : tahun
- e. Status Responden : Menikah / Belum Menikah *)
- f. Pendidikan Terakhir : SMA / D1 / D2 / D3 / S1 / S2 / S3 **)
- g. Jabatan / Staf Bagian :
- h. Masa / Lama Kerja :

*) Coret yang tidak perlu

**) Lingkari yang sesuai

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Dimohon Bapak / Ibu / Saudara/i untuk membaca pernyataan – pernyataan berikut dengan seksama.
2. Dimohon untuk mengisi kuesioner ini dengan sebenar – benarnya, sesuai dengan kenyataan yang ada.
3. Bapak / Ibu / Saudara/i dipersilahkan menjawab pernyataan dengan memberi tanda ceklis (✓) pada kolom yang telah disediakan pada bagian kanan dari masing – masing pernyataan.
4. Pembetulan kesalahan penelitian dilakukan dengan cara (X) tanda ceklis tersebut, kemudian pilihan yang dianggap sesuai dengan jawaban diberi tanda ceklis (✓).

C. KETERANGAN PENGISIAN TABEL

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. RR : Ragu - Ragu
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
KECERDASAN EMOSIONAL						
a. Kesadaran Diri						
1.	Menyendiri daripada bertengkar dengan rekan kerja apabila sedang marah, adalah pilihan yang terbaik bagi Saya					
2.	Saya mengetahui bagaimana harus bersikap dalam situasi yang sulit.					
3.	Saya yakin dapat melakukan pekerjaan yang sulit tanpa mengeluh.					
b. Pengelolaan Diri						
4.	Saya senantiasa melakukan segalanya dengan hati – hati.					
5.	Saya senantiasa menyampaikan segala sesuatu sesuai dengan kenyataan.					
6.	Saya mampu mengelola emosi saya meskipun dalam keadaan penuh tekanan					
c. Memotivasi Diri						
7.	Saya berusaha memperbaiki diri dan terus berjuang untuk mencapai sesuatu yang saya inginkan.					
8.	Saya dapat memotivasi diri sendiri untuk mencapai hasil yang terbaik.					
9.	Saya dapat melihat sisi positif dan negatif dari segala hal.					
d. Empati						
10.	Saya dapat memahami bila rekan kerja saya sedang merasa kecewa, sedih atau marah.					
11.	Saya memikirkan perasaan orang lain sebelum mengungkapkan pandangan saya.					
12.	Saya senang membantu rekan atau orang lain yang mengalami kesulitan.					
e. Keterampilan Sosial						
13.	Saya memelihara hubungan baik dengan semua pihak.					
14.	Saya mampu bekerjasama dengan orang yang berbeda pandangan dengan saya.					
15.	Saya tetap bisa berhubungan baik dengan rekan kerja atau orang lain meskipun sedang konflik. (KE5,3)					
KECERDASAN SPIRITUAL						
a. Kemampuan Bersikap Fleksibel						
16.	Saya dapat beradaptasi dengan keadaan atau lingkungan baru.					
17.	Saya selalu antusias dalam melakukan sesuatu					
b. Tingkat Kesadaran yang Tinggi						

18.	Saya menyadari kekurangan yang saya miliki.					
19.	Saya menyadari konsekuensi dari setiap perbuatan yang saya lakukan..					
c. Kemampuan Menghadapi dan Memanfaatkan Penderitaan						
20.	Dalam menghadapi penderitaan, saya belajar dari kegagalan pada masa silam dan mampu melampauinya.					
21.	Penderitaan yang saya alami dapat saya manfaatkan, ketika hal – hal buruk menimpa saya, saya dapat menemukan cara – cara untuk terus melangkah maju.					
d. Kemampuan Menghadapi dan Melampaui Rasa Sakit						
22.	Dalam menghadapi rasa sakit, saya akan menyadari keterbatasan pada diri saya dan menjadikan ini menjadi pelajaran bagi saya agar lebih berhati – hati agar tidak terulang kembali					
23.	Dalam melampaui rasa sakit yang saya alami, tidak akan saya jadikan alasan dan menjadi lebih dekat dengan Tuhan dan yakin bahwa Tuhan akan memberi kesembuhan.					
e. Kualitas Hidup yang Diilhami oleh Visi dan Nilai						
24.	Saya setuju, apabila saya diminta bekerja ekstra demi menghasilkan kesempurnaan pada apapun yang saya lakukan demi terciptanya visi perusahaan.					
25.	Membaiknya kualitas hidup sebagai sebuah nikmat Tuhan yang mengabdikan pada nilai – nilai yang lebih tinggi, semakin mendorong saya untuk berbuat baik terhadap sesama.					
f. Ketidakinginan Menyebabkan Kerugian yang Tidak Perlu						
26.	Berusaha memanfaatkan segala sesuatu dengan baik dan tidak merugikan orang lain.					
27.	Saya menerapkan sikap hati – hati dalam kehidupan sehari – hari untuk menghindari perbuatan yang sia – sia.					
g. Berpikir Secara Holistik						
28.	Saya menyadari bahwa masalah – masalah yang saya alami saling berhubungan.					
29.	Dalam menyelesaikan masalah, saya sering mencari konteks yang lebih luas sehingga saya tahu akar permasalahannya dan cara menyelesaikannya.					
h. Kecenderungan Bertanya untuk Mencari Jawaban yang Mendasar						
30.	Saya sering memperhatikan sesuatu yang sedang terjadi dan selalu bertanya – tanya kenapa itu dapat terjadi.					

31.	Saya berusaha mencari jawaban atas persoalan yang sedang saya hadapi.					
i. Menjadi Pribadi Mandiri						
32.	Saya berkeyakinan bahwa hasil yang memuaskan hanya dapat dicapai atas usaha sendiri.					
33.	Saya berkeyakinan bahwa setiap tugas yang diberikan, dimana yang saya kerjakan adalah benar dan bersedia menanggung resiko dari tugas yang saya kerjakan.					
Kinerja Karyawan						
a. Jumlah Pekerjaan						
34.	Kuantitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan.					
35.	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak – banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja.					
b. Kualitas Pekerjaan						
36.	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					
37.	Kualitas kerja yang baik, ditentukan dari pegawai yang cakap dan teliti dalam menguasai bidang pekerjaannya.					
c. Ketepatan Waktu						
38.	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.					
39.	Saya setuju, apabila ada peningkatan kecepatan waktu dalam bekerja.					
d. Tingkat Kehadiran						
40.	Saya setuju, apabila kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.					
41.	Datang dan pulang kerja tepat waktu.					
e. Kerjasama						
42.	Saya dapat membangun hubungan baik dengan atasan serta sesama rekan kerja.					
43.	Kinerja saya baik jika, saya mendapatkan tim kerja yang saling mendukung.					

Lampiran 2. Surat Keterangan Perusahaan



SURAT KETERANGAN

No. 62/233.BS/INKA/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : DESTY SESIANA INDRIYANI
NIM : 145030207111035
Institusi : UNIVERSITAS BRAWIJAYA
Jurusan : S1 - ADMINISTRASI BISNIS

Telah selesai melaksanakan PENELITIAN di PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun.
Mulai 10 Januari 2018 s/d 10 Februari 2018.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Madiun, 06 Februari 2018

PT INDUSTRI KERETA API (Persero)

Manager Pengembangan SDM

ERLINDA PERMATA SARI

PT INDUSTRI KERETA API (Persero)

Gantor Pusat : Jl. Yos Sudarso No. 71 Madiun, Telp. (02-351) 452271 - 74, Faks (02-351) 452275, Website : www.inka.co.id, email : sekretariat@inka.co.id
Kantor Perwakilan : Gedung Arthaoka R. III Jl. Jend Sudirman Kav. 2 Jakarta, Telp. (02-21) 2514424, Faks (02-21) 2514423

Lampiran 3. Uji Instrumen Penelitian

Variabel Kesadaran Emosional

Uji Validitas

Correlations

		X1.11	X1.12	X1.13	X1.21	X1.22	X1.23	X1.31	X1
X1.11	Pearson Correlation	1	.733**	.689**	.670**	.501**	.595**	.329	.568**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.004	.000	.071	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.12	Pearson Correlation	.733**	1	.853**	.790**	.677**	.771**	.521**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.003	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.13	Pearson Correlation	.689**	.853**	1	.756**	.652**	.791**	.526**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.21	Pearson Correlation	.670**	.790**	.756**	1	.758**	.836**	.634**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.22	Pearson Correlation	.501**	.677**	.652**	.758**	1	.761**	.506**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000		.000	.004	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.23	Pearson Correlation	.595**	.771**	.791**	.836**	.761**	1	.678**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.31	Pearson Correlation	.329	.521**	.526**	.634**	.506**	.678**	1	.790**
	Sig. (2-tailed)	.071	.003	.002	.000	.004	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.32	Pearson Correlation	.309	.534**	.575**	.593**	.627**	.689**	.854**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.091	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.33	Pearson Correlation	.360*	.578**	.536**	.708**	.724**	.758**	.722**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.047	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.41	Pearson Correlation	.322	.566**	.536**	.643**	.409*	.601**	.527**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.077	.001	.002	.000	.022	.000	.002	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.42	Pearson	.361*	.473**	.438*	.646**	.422*	.551**	.558**	.783**

	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.046	.007	.014	.000	.018	.001	.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.43	Pearson Correlation	.231	.538**	.475**	.587**	.557**	.624**	.691**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.210	.002	.007	.001	.001	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.51	Pearson Correlation	.189	.430*	.432*	.700**	.565**	.613**	.658**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.308	.016	.015	.000	.001	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.52	Pearson Correlation	.282	.459**	.428*	.663**	.571**	.575**	.615**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.124	.009	.016	.000	.001	.001	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.53	Pearson Correlation	.169	.340	.303	.499**	.414*	.534**	.511**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.364	.061	.097	.004	.021	.002	.003	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
X1	Pearson Correlation	.568**	.779**	.754**	.889**	.769**	.874**	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X1.32	X1.33	X1.41	X1.42	X1.43	X1.51	X1.52	X1.53	X1
X1.11	Pearson Correlation	.309	.360*	.322	.361*	.231	.189	.282	.169	.568**
	Sig. (2-tailed)	.091	.047	.077	.046	.210	.308	.124	.364	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.12	Pearson Correlation	.534**	.578**	.566**	.473**	.538**	.430*	.459**	.340	.779**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.001	.007	.002	.016	.009	.061	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.13	Pearson Correlation	.575**	.536**	.536**	.438*	.475**	.432*	.428*	.303	.754**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.002	.014	.007	.015	.016	.097	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.21	Pearson Correlation	.593**	.708**	.643**	.646**	.587**	.700**	.663**	.499**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.004	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.22	Pearson Correlation	.627**	.724**	.409*	.422*	.557**	.565**	.571**	.414*	.769**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.022	.018	.001	.001	.001	.021	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.23	Pearson Correlation	.689**	.758**	.601**	.551**	.624**	.613**	.575**	.534**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.002	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.31	Pearson Correlation	.854**	.722**	.527**	.558**	.691**	.658**	.615**	.511**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.003	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.32	Pearson Correlation	1	.754**	.499**	.581**	.664**	.654**	.621**	.417*	.789**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.001	.000	.000	.000	.020	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.33	Pearson Correlation	.754**	1	.718**	.697**	.850**	.857**	.775**	.519**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.41	Pearson Correlation	.499**	.718**	1	.911**	.829**	.675**	.631**	.368*	.783**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.000	.000	.000	.000	.042	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.42	Pearson Correlation	.581**	.697**	.911**	1	.818**	.681**	.689**	.383*	.783**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.034	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.43	Pearson Correlation	.664**	.850**	.829**	.818**	1	.772**	.739**	.496**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.005	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.51	Pearson Correlation	.654**	.857**	.675**	.681**	.772**	1	.923**	.640**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.52	Pearson Correlation	.621**	.775**	.631**	.689**	.739**	.923**	1	.689**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.53	Pearson Correlation	.417*	.519**	.368*	.383*	.496**	.640**	.689**	1	.629**
	Sig. (2-tailed)	.020	.003	.042	.034	.005	.000	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1	Pearson Correlation	.789**	.893**	.783**	.783**	.837**	.837**	.828**	.629**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	15

Variabel Kecerdasan Spiritual

Uji Validitas

Correlations

	X2.11	X2.12	X2.21	X2.22	X2.31	X2.32	X2.41	X2.42	X2.51	X2
X2.11 Pearson Correlation	1	.500**	.522**	.509**	.616**	.468**	.529**	.652**	.565**	.641**
Sig. (2-tailed)		.004	.003	.003	.000	.008	.002	.000	.001	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.12 Pearson Correlation	.500**	1	.960**	.789**	.655**	.550**	.549**	.614**	.618**	.717**
Sig. (2-tailed)	.004		.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.21 Pearson Correlation	.522**	.960**	1	.789**	.616**	.592**	.511**	.614**	.598**	.708**
Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.22 Pearson Correlation	.509**	.789**	.789**	1	.824**	.813**	.671**	.816**	.809**	.812**
Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.31 Pearson Correlation	.616**	.655**	.616**	.824**	1	.874**	.743**	.862**	.850**	.842**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.32 Pearson Correlation	.468**	.550**	.592**	.813**	.874**	1	.665**	.807**	.781**	.775**
Sig. (2-tailed)	.008	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.41 Pearson Correlation	.529**	.549**	.511**	.671**	.743**	.665**	1	.788**	.854**	.862**
Sig. (2-tailed)	.002	.001	.003	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.42 Pearson Correlation	.652**	.614**	.614**	.816**	.862**	.807**	.788**	1	.823**	.907**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

X2.51	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.565** .001 31	.618** .000 31	.598** .000 31	.809** .000 31	.850** .000 31	.781** .000 31	.854** .000 31	.823** .000 31	1 31	.908** .000 31
X2.52	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.528** .002 31	.590** .000 31	.570** .001 31	.800** .000 31	.772** .000 31	.733** .000 31	.801** .000 31	.822** .000 31	.912** .000 31	.878** .000 31
X2.61	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.573** .001 31	.560** .001 31	.540** .002 31	.697** .000 31	.793** .000 31	.722** .000 31	.774** .000 31	.886** .000 31	.828** .000 31	.939** .000 31
X2.62	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.458** .010 31	.520** .003 31	.520** .003 31	.618** .000 31	.695** .000 31	.701** .000 31	.845** .000 31	.774** .000 31	.816** .000 31	.890** .000 31
X2.71	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.355 .050 31	.411* .022 31	.386* .032 31	.514** .003 31	.538** .002 31	.524** .003 31	.828** .000 31	.625** .000 31	.776** .000 31	.797** .000 31
X2.72	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.433* .015 31	.437* .014 31	.411* .022 31	.548** .001 31	.598** .000 31	.503** .004 31	.710** .000 31	.788** .000 31	.722** .000 31	.817** .000 31
X2.81	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.215 .245 31	.262 .154 31	.235 .203 31	.170 .361 31	.298 .104 31	.201 .278 31	.487** .005 31	.383* .033 31	.397* .027 31	.585** .001 31
X2.82	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.507** .004 31	.201 .279 31	.222 .231 31	.195 .294 31	.339 .062 31	.259 .159 31	.483** .006 31	.484** .006 31	.388* .031 31	.604** .000 31
X2.91	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.034 .858 31	.189 .310 31	.189 .310 31	.150 .420 31	.085 .651 31	.082 .661 31	.174 .349 31	.207 .263 31	.273 .137 31	.438* .014 31
x2.92	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.240 .194 31	.306 .094 31	.306 .094 31	.248 .179 31	.253 .170 31	.211 .254 31	.420* .019 31	.433* .015 31	.398* .026 31	.626** .000 31
X2	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.641** .000 31	.717** .000 31	.708** .000 31	.812** .000 31	.842** .000 31	.775** .000 31	.862** .000 31	.907** .000 31	.908** .000 31	1 31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.52	X2.61	X2.62	X2.71	X2.72	X2.81	X2.82	X2.91	x2.92	X2
X2.11	Pearson Correlation	.528**	.573**	.458**	.355	.433*	.215	.507**	.034	.240	.641**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.010	.050	.015	.245	.004	.858	.194	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.12	Pearson Correlation	.590**	.560**	.520**	.411*	.437*	.262	.201	.189	.306	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.022	.014	.154	.279	.310	.094	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.21	Pearson Correlation	.570**	.540**	.520**	.386*	.411*	.235	.222	.189	.306	.708**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.003	.032	.022	.203	.231	.310	.094	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.22	Pearson Correlation	.800**	.697**	.618**	.514**	.548**	.170	.195	.150	.248	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.001	.361	.294	.420	.179	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.31	Pearson Correlation	.772**	.793**	.695**	.538**	.598**	.298	.339	.085	.253	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.104	.062	.651	.170	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.32	Pearson Correlation	.733**	.722**	.701**	.524**	.503**	.201	.259	.082	.211	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.004	.278	.159	.661	.254	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.41	Pearson Correlation	.801**	.774**	.845**	.828**	.710**	.487**	.483**	.174	.420*	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.006	.349	.019	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.42	Pearson Correlation	.822**	.886**	.774**	.625**	.788**	.383*	.484**	.207	.433*	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.033	.006	.263	.015	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.51	Pearson Correlation	.912**	.828**	.816**	.776**	.722**	.397*	.388*	.273	.398*	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.027	.031	.137	.026	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.52	Pearson Correlation	1	.806**	.771**	.772**	.744**	.310	.412*	.244	.410*	.878**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.090	.021	.187	.022	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.61	Pearson Correlation	.806**	1	.860**	.776**	.826**	.581**	.608**	.484**	.634**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.006	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.62	Pearson Correlation	.771**	.860**	1	.811**	.805**	.557**	.564**	.385*	.605**	.890**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.001	.032	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.71	Pearson Correlation	.772**	.776**	.811**	1	.751**	.600**	.437*	.396*	.590**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.014	.027	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.72	Pearson Correlation	.744**	.826**	.805**	.751**	1	.570**	.492**	.340	.688**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.001	.005	.061	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.81	Pearson Correlation	.310	.581**	.557**	.600**	.570**	1	.594**	.669**	.815**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.090	.001	.001	.000	.001		.000	.000	.000	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.82	Pearson Correlation	.412*	.608**	.564**	.437*	.492**	.594**	1	.630**	.630**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.001	.014	.005	.000		.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.91	Pearson Correlation	.244	.484**	.385*	.396*	.340	.669**	.630**	1	.707**	.438*
	Sig. (2-tailed)	.187	.006	.032	.027	.061	.000	.000		.000	.014
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
x2.92	Pearson Correlation	.410*	.634**	.605**	.590**	.688**	.815**	.630**	.707**	1	.626**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2	Pearson Correlation	.878**	.939**	.890**	.797**	.817**	.585**	.604**	.438*	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.014	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	18

Variabel Kinerja Karyawan

Uji Validitas

Correlations

		Y1.11	Y1.12	Y1.21	Y1.22	Y1.31	Y1.32	Y1.41	Y1.42	Y1.51	Y1.52	Y
Y1.11	Pearson Correlation	1	.787**	.812**	.664**	.742**	.677**	.609**	.538**	.587**	.501**	.793**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.001	.004	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y1.12	Pearson Correlation	.787**	1	.775**	.655**	.691**	.762**	.572**	.461**	.564**	.527**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.009	.001	.002	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y1.21	Pearson Correlation	.812**	.775**	1	.835**	.863**	.770**	.657**	.718**	.818**	.790**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y1.22	Pearson Correlation	.664**	.655**	.835**	1	.840**	.690**	.555**	.732**	.814**	.828**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y1.31	Pearson Correlation	.742**	.691**	.863**	.840**	1	.898**	.833**	.822**	.847**	.813**	.966**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y1.32	Pearson Correlation	.677**	.762**	.770**	.690**	.898**	1	.778**	.691**	.758**	.736**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y1.41	Pearson Correlation	.609**	.572**	.657**	.555**	.833**	.778**	1	.750**	.731**	.584**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y1.42	Pearson Correlation	.538**	.461**	.718**	.732**	.822**	.691**	.750**	1	.778**	.753**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.002	.009	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y1.51	Pearson Correlation	.587**	.564**	.818**	.814**	.847**	.758**	.731**	.778**	1	.839**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y1.52	Pearson Correlation	.501**	.527**	.790**	.828**	.813**	.736**	.584**	.753**	.839**	1	.855**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y	Pearson Correlation	.793**	.784**	.927**	.878**	.966**	.900**	.819**	.837**	.894**	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	10



Lampiran 4. Analisis Deskriptif

Variabel Kesadaran Emosional

Indikator Kesadaran Diri

X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	7	7.8	7.8	7.8
Tidak Setuju	12	13.3	13.3	21.1
Ragu-Ragu	5	5.6	5.6	26.7
Setuju	54	60.0	60.0	86.7
Sangat Setuju	12	13.3	13.3	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2.2	2.2	2.2
Tidak Setuju	2	2.2	2.2	4.4
Ragu-Ragu	8	8.9	8.9	13.3
Setuju	61	67.8	67.8	81.1
Sangat Setuju	17	18.9	18.9	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X1.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
Tidak Setuju	6	6.7	6.7	7.8
Ragu-Ragu	9	10.0	10.0	17.8
Setuju	56	62.2	62.2	80.0
Sangat Setuju	18	20.0	20.0	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Indikator Pengelolaan Diri

X1.21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	3.3	3.3	3.3
Tidak Setuju	3	3.3	3.3	6.7
Ragu-Ragu	7	7.8	7.8	14.4
Setuju	56	62.2	62.2	76.7
Sangat Setuju	21	23.3	23.3	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X1.22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	4	4.4	4.4	4.4
Ragu-Ragu	6	6.7	6.7	11.1
Setuju	50	55.6	55.6	66.7

	Sangat Setuju	30	33.3	33.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Tidak Setuju	7	7.8	7.8	8.9
	Ragu-Ragu	12	13.3	13.3	22.2
	Setuju	55	61.1	61.1	83.3
	Sangat Setuju	15	16.7	16.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Indikator Motivasi

X1.31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	5.6	5.6	5.6
	Ragu-Ragu	13	14.4	14.4	20.0
	Setuju	32	35.6	35.6	55.6
	Sangat Setuju	40	44.4	44.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.4	4.4	4.4
	Ragu-Ragu	18	20.0	20.0	24.4
	Setuju	42	46.7	46.7	71.1
	Sangat Setuju	26	28.9	28.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Tidak Setuju	6	6.7	6.7	7.8
	Ragu-Ragu	17	18.9	18.9	26.7
	Setuju	51	56.7	56.7	83.3
	Sangat Setuju	15	16.7	16.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Indikator Empati

X1.41

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.2	2.2	2.2
Tidak Setuju	5	5.6	5.6	7.8
Ragu-Ragu	22	24.4	24.4	32.2
Setuju	52	57.8	57.8	90.0
Sangat Setuju	9	10.0	10.0	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X1.42

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
Tidak Setuju	8	8.9	8.9	10.0
Ragu-Ragu	18	20.0	20.0	30.0
Setuju	48	53.3	53.3	83.3
Sangat Setuju	15	16.7	16.7	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X1.43

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.2	2.2	2.2
Tidak Setuju	4	4.4	4.4	6.7
Ragu-Ragu	11	12.2	12.2	18.9
Setuju	50	55.6	55.6	74.4
Sangat Setuju	23	25.6	25.6	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Indikator Keterampilan Sosial

X1.51

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
Tidak Setuju	8	8.9	8.9	10.0
Ragu-Ragu	9	10.0	10.0	20.0
Setuju	43	47.8	47.8	67.8
Sangat Setuju	29	32.2	32.2	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X1.52

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
Tidak Setuju	9	10.0	10.0	11.1
Ragu-Ragu	16	17.8	17.8	28.9
Setuju	54	60.0	60.0	88.9
Sangat Setuju	10	11.1	11.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X1.53

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.2	2.2	2.2
Tidak Setuju	9	10.0	10.0	12.2
Ragu-Ragu	23	25.6	25.6	37.8
Setuju	44	48.9	48.9	86.7
Sangat Setuju	12	13.3	13.3	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Variabel Kecerdasan Spiritual
Indikator Kemampuan Bersikap Fleksibel

X2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
Tidak Setuju	9	10.0	10.0	11.1
Ragu-Ragu	5	5.6	5.6	16.7
Setuju	52	57.8	57.8	74.4
Sangat Setuju	23	25.6	25.6	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	4.4	4.4	4.4
Tidak Setuju	5	5.6	5.6	10.0
Ragu-Ragu	9	10.0	10.0	20.0
Setuju	54	60.0	60.0	80.0
Sangat Setuju	18	20.0	20.0	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Indikator Tingkat Kesadaran Tinggi

X2.21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	4.4	4.4	4.4
Tidak Setuju	3	3.3	3.3	7.8
Ragu-Ragu	12	13.3	13.3	21.1
Setuju	46	51.1	51.1	72.2
Sangat Setuju	25	27.8	27.8	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X2.22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

	Sangat Tidak Setuju	4	4.4	4.4	4.4
	Tidak Setuju	4	4.4	4.4	8.9
	Ragu-Ragu	4	4.4	4.4	13.3
Valid	Setuju	55	61.1	61.1	74.4
	Sangat Setuju	23	25.6	25.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Indikator Kemampuan Menghadapi dan Memanfaat Penderitaan

X2.31

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Sangat Tidak Setuju	4	4.4	4.4
	Tidak Setuju	4	4.4	8.9
	Ragu-Ragu	6	6.7	15.6
Valid	Setuju	46	51.1	66.7
	Sangat Setuju	30	33.3	100.0
	Total	90	100.0	

X2.32

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Sangat Tidak Setuju	4	4.4	4.4
	Tidak Setuju	2	2.2	6.7
	Ragu-Ragu	12	13.3	20.0
Valid	Setuju	51	56.7	76.7
	Sangat Setuju	21	23.3	100.0
	Total	90	100.0	

Indikator Kemampuan Menghadapi dan Melampui Rasa Sakit

X2.41

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Sangat Tidak Setuju	4	4.4	4.4
	Tidak Setuju	5	5.6	10.0
	Ragu-Ragu	8	8.9	18.9
Valid	Setuju	48	53.3	72.2
	Sangat Setuju	25	27.8	100.0
	Total	90	100.0	

X2.42

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Sangat Tidak Setuju	5	5.6	5.6
	Tidak Setuju	5	5.6	11.1
Valid	Ragu-Ragu	12	13.3	24.4
	Setuju	35	38.9	63.3
	Sangat Setuju	33	36.7	100.0

Total	90	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Indikator Kualitas Hidup yang di Ilhami oleh Visi dan Nilai

X2.51

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	4	4.4	4.4	4.4
Tidak Setuju	8	8.9	8.9	13.3
Ragu-Ragu	18	20.0	20.0	33.3
Setuju	35	38.9	38.9	72.2
Sangat Setuju	25	27.8	27.8	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X2.52

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	3.3	3.3	3.3
Tidak Setuju	4	4.4	4.4	7.8
Ragu-Ragu	14	15.6	15.6	23.3
Setuju	44	48.9	48.9	72.2
Sangat Setuju	25	27.8	27.8	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Indikator Ketidakinginan Menyebabkan Kerugian yang Tidak Perlu

X2.61

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2.2	2.2	2.2
Tidak Setuju	6	6.7	6.7	8.9
Ragu-Ragu	7	7.8	7.8	16.7
Setuju	42	46.7	46.7	63.3
Sangat Setuju	33	36.7	36.7	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X2.62

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2.2	2.2	2.2
Tidak Setuju	7	7.8	7.8	10.0
Ragu-Ragu	14	15.6	15.6	25.6
Setuju	45	50.0	50.0	75.6
Sangat Setuju	22	24.4	24.4	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Indikator Berpikir secara Holistik

X2.71

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	4.4	4.4	4.4
Tidak Setuju	10	11.1	11.1	15.6
Ragu-Ragu	18	20.0	20.0	35.6
Setuju	47	52.2	52.2	87.8
Sangat Setuju	11	12.2	12.2	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X2.72

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.2	2.2	2.2
Tidak Setuju	5	5.6	5.6	7.8
Ragu-Ragu	16	17.8	17.8	25.6
Setuju	50	55.6	55.6	81.1
Sangat Setuju	17	18.9	18.9	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Indikator Kecenderungan Bertanya untuk Mencari Jawaban yang Mendasar

X2.81

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.1	1.1	1.1
Tidak Setuju	8	8.9	8.9	10.0
Ragu-Ragu	16	17.8	17.8	27.8
Setuju	49	54.4	54.4	82.2
Sangat Setuju	16	17.8	17.8	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X2.82

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	4.4	4.4	4.4
Tidak Setuju	4	4.4	4.4	8.9
Ragu-Ragu	9	10.0	10.0	18.9
Setuju	48	53.3	53.3	72.2
Sangat Setuju	25	27.8	27.8	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Indikator Menjadi Pribadi Mandiri

X2.91

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	11	12.2	12.2	12.2
Tidak Setuju	20	22.2	22.2	34.4
Ragu-Ragu	9	10.0	10.0	44.4
Valid Setuju	40	44.4	44.4	88.9
Sangat Setuju	10	11.1	11.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X2.92

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	4	4.4	4.4	4.4
Tidak Setuju	7	7.8	7.8	12.2
Ragu-Ragu	12	13.3	13.3	25.6
Valid Setuju	51	56.7	56.7	82.2
Sangat Setuju	16	17.8	17.8	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Variabel Kinerja Karyawan Indikator Kuantitas Kerja

X3.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	3.3	3.3	3.3
Tidak Setuju	6	6.7	6.7	10.0
Ragu-Ragu	13	14.4	14.4	24.4
Valid Setuju	60	66.7	66.7	91.1
Sangat Setuju	8	8.9	8.9	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X3.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	5	5.6	5.6	5.6
Tidak Setuju	6	6.7	6.7	12.2
Ragu-Ragu	18	20.0	20.0	32.2
Valid Setuju	44	48.9	48.9	81.1
Sangat Setuju	17	18.9	18.9	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Indikator Kualitas Kerja

X3.21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	4	4.4	4.4	4.4
Tidak Setuju	2	2.2	2.2	6.7
Ragu-Ragu	13	14.4	14.4	21.1
Setuju	51	56.7	56.7	77.8
Sangat Setuju	20	22.2	22.2	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X3.22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2.2	2.2	2.2
Tidak Setuju	7	7.8	7.8	10.0
Ragu-Ragu	12	13.3	13.3	23.3
Setuju	40	44.4	44.4	67.8
Sangat Setuju	29	32.2	32.2	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Indikator Pemanfaatan Waktu

X3.31

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	3.3	3.3	3.3
Tidak Setuju	6	6.7	6.7	10.0
Ragu-Ragu	16	17.8	17.8	27.8
Setuju	46	51.1	51.1	78.9
Sangat Setuju	19	21.1	21.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X3.32

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	4	4.4	4.4	4.4
Tidak Setuju	10	11.1	11.1	15.6
Ragu-Ragu	15	16.7	16.7	32.2
Setuju	41	45.6	45.6	77.8
Sangat Setuju	20	22.2	22.2	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Indikator Tingkat Kehadiran

X3.41

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	6	6.7	6.7	6.7
Tidak Setuju	13	14.4	14.4	21.1
Ragu-Ragu	21	23.3	23.3	44.4
Setuju	30	33.3	33.3	77.8
Sangat Setuju	20	22.2	22.2	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X3.42

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	3.3	3.3	3.3
Tidak Setuju	16	17.8	17.8	21.1
Ragu-Ragu	25	27.8	27.8	48.9
Setuju	27	30.0	30.0	78.9
Sangat Setuju	19	21.1	21.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Indikator Kerjasama

X3.51

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	2.2	2.2	2.2
Tidak Setuju	6	6.7	6.7	8.9
Ragu-Ragu	10	11.1	11.1	20.0
Setuju	50	55.6	55.6	75.6
Sangat Setuju	22	24.4	24.4	100.0
Total	90	100.0	100.0	

X3.52

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	4.4	4.4	4.4
Tidak Setuju	8	8.9	8.9	13.3
Ragu-Ragu	13	14.4	14.4	27.8
Setuju	38	42.2	42.2	70.0
Sangat Setuju	27	30.0	30.0	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Lampiran 5. Asumsi Analisis Regresi

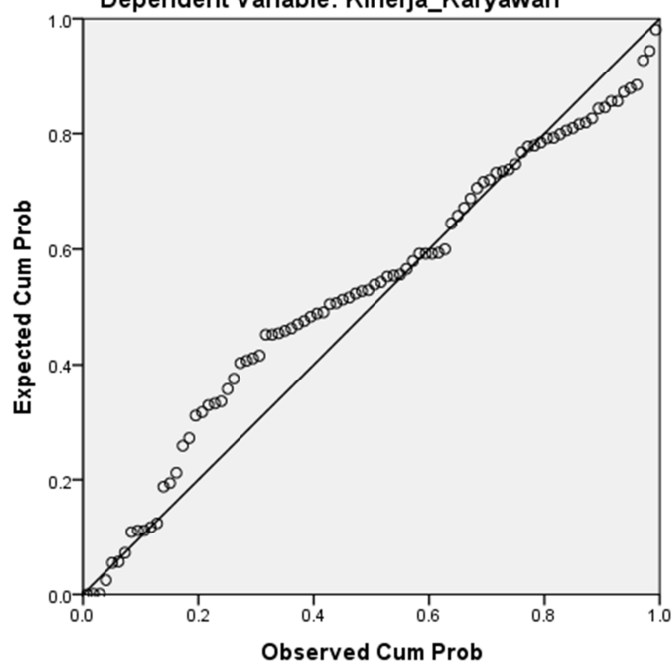
Asumsi Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kesadaran_Emosional	.358	2.791
Kecerdasan_Spiritual	.358	2.791

Asumsi Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja_Karyawan



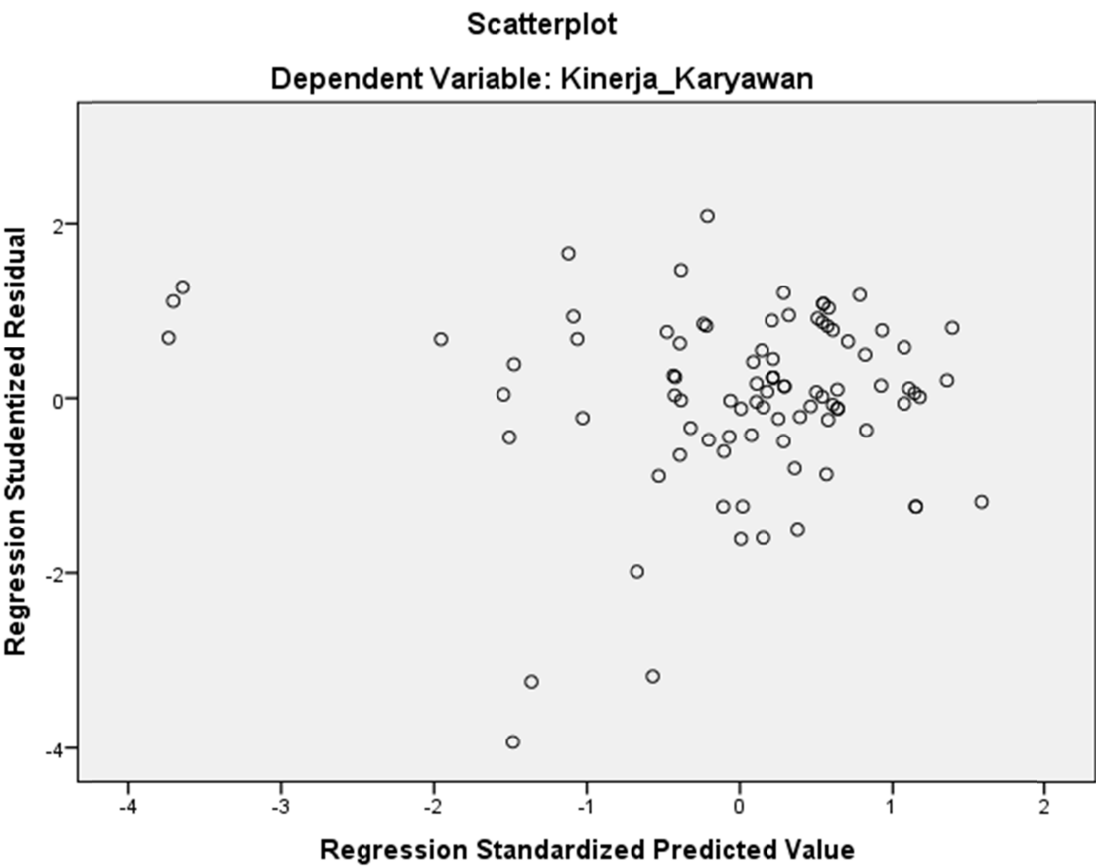
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.98870020
	Absolute	.141
Most Extreme Differences	Positive	.080
	Negative	-.141
Kolmogorov-Smirnov Z		1.334
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Asumsi Heteroskedastisitas



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.922	.235		3.929	.000
Kesadaran_Emosional	-.173	.100	-.300	-1.739	.086
Kecerdasan_Spiritual	.021	.084	.043	.248	.805

a. Dependent Variable: absresidual

Lampiran 6. Analisis Regresi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.635	.473676

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan_Spiritual, Kesadaran_Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.164	2	17.582	78.363	.000 ^b
	Residual	19.520	87	.224		
	Total	54.685	89			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan_Spiritual, Kesadaran_Emosional

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.419	.344		-1.218	.227		
1 Kesadaran_Emosional	.687	.146	.503	4.701	.000	.358	2.791
Kecerdasan_Spiritual	.390	.123	.340	3.179	.002	.358	2.791

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

CURRICULUM VITAE (CV)



Nama : Desty Sesian Indriyani
 Tempat, Tanggal Lahir : Madiun, 13 Agustus 1995
 Agama : Islam
 Status : Belum Menikah
 Alamat : Jalan Tawang Sari No. 24 Rt/Rw 13/04 Kel.
 Tawangrejo Kec. Kartoharjo, Madiun
 No. Telepon / HP : 081335454695
 Email : destysesianaindriyani@gmail.com

Latar Belakang Pendidikan Formal :

1. TK Yayasan Wanita Kereta Api Madiun (2000 – 2002)
2. SDN 01 Kartoharjo Madiun (2002 – 2008)
3. SMPN 3 Madiun (2008 – 2011)
4. SMAN 5 Madiun (2011 – 2014)
5. Universitas Brawijayaa (2014 – 2018)